
**Le travail à l'épreuve des changements organisationnels et technologiques :
stratégies des employeurs, vécu des salariés**

**1^{er} journée : Table ronde
Animée par François Desriaux,
Rédacteur en chef de la revue « Santé et Travail »**

François Desriaux : Bonjour, donc je suis François Desriaux, je suis rédacteur en chef du magazine Santé et travail, et donc je rajouterai un partenaire à l'utilisation des enquêtes, et notamment l'enquête COI, puisqu'on est nous, journalistes, et en particulier à la revue *Santé et travail*, largement consommateurs de ce type d'enquêtes, on est toujours à l'affût des derniers chiffres sortis, même si on peut les avoir avant qu'ils sortent officiellement, c'est toujours un grand plaisir. Et donc c'est pour ça que j'ai accepté bien volontiers d'animer cette table ronde, parce que précisément pour un journaliste qui utilise ces chiffres, c'est toujours bien une table ronde consacrée à une analyse prospective, on va un peu passer dans les cuisines, et c'est toujours bien de savoir comment cette cuisine fonctionne, et quelles sont les questions qu'elle se pose.

Donc les objectifs de cette première table ronde, et ça a été rappelé par Antoine Magnier et Alberto Lopez, c'est pas de donner les résultats, ça sera largement le cas dans la suite de ces deux journées, mais c'est de voir comment on peut faire évoluer ces dispositifs d'observation des changements et des organisations du travail, de voir comment les outils statistiques peuvent s'adapter aux besoins et aux enjeux du débat social et d'analyser quels sont ces besoins à la fois du point de vue des politiques publiques, mais aussi du point de vue des travailleurs sociaux pour alimenter le débat social sur ces questions, et ça a été rappelé aussi à l'instant, qui ont pris ces dernières années une ampleur extrêmement importante, notamment s'agissant des questions d'organisation du travail et de ses conséquences sur la santé du salarié, mais aussi du travail lui même, je crois que vous aurez l'occasion d'y revenir au cours de ces deux journées.

Alors avec nous pour débattre sur cette première table ronde, à ma gauche, Nathalie Greenan, directrice d'unité de recherche au CEE, et il en était question tout à l'heure, si elle me permet cette image, la maman, ou la génitrice pour le moins de l'enquête COI dont il va être question. Sébastien Roux, à ma droite, sous-directeur à la DARES, au ministère du travail, je ne vous présenterai pas Christine Gonzalez Demichel, du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation à la DGAFP, parce qu'elle est retenue pour la signature d'un accord sur la sécurisation des parcours professionnels des précaires dans la fonction publique, c'est pas comme ça, c'est « des agents non titulaires », dit-on, précaires, c'est journalistique, mais agents non titulaires, ça c'est le terme officiel. Donc elle est retenue pour la bonne cause, mais elle nous a délégué Amandine Schreiber, qui est son adjointe, et qui est bien sur très compétente sur ces sujets.

Henri Forest à mon extrême gauche, secrétaire confédéral de la CFDT en charge des questions de santé au travail et de conditions de travail et je précise au titre de ses mandats syndicaux également président de l'Institut National de Recherche et de Sécurité. Je ne vous présenterai pas non plus de représentant du MEDEF, bien – je tiens à le souligner – qu'ils aient été invités à y participer, je voulais le préciser, on le fait aussi dans Santé et Travail, que les organisateurs ont bien le souci du contradictoire, mais ça ne sera pas le cas mais c'est pas de leur faute. Et enfin Grete Vermeulen de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail entre Nathalie Greenan et Henri Forest, qu'on appelle encore nous dans notre jargon la Fondation de Dublin, puisqu'elle y est située.

Alors comment va-t-on fonctionner ? Dans un premier temps je vais donner la parole à chacun des intervenants pour une petite dizaine de minutes, pour qu'ils nous présentent un peu leur point de vue sur l'évolution du dispositif, sur le dispositif lui-même ou sur la demande sociale. Dans un second temps, comme je pense, pour l'avoir préparé avec eux, qu'ils ne seront pas tous d'accord, ils auront un débat entre eux, et puis ensuite troisième mi-temps, ça sera votre tour de poser un certain nombre de questions et d'animer le débat. Ça sera jusqu'à 11h05 et ensuite ce sera une pause café.

Donc je vais commencer par vous, Nathalie Greenan, dont je disais tout à l'heure que vous étiez un des piliers de cette enquête et l'une des organisatrices de ces deux journées avec Sylvie Hamon Cholet notamment. Alors même si ça a déjà été dit, j'aimerais que vous nous rappeliez qu'est-ce qu'est l'enquête COI, que vous nous indiquiez également quelles sont ses particularités et comment elle se situe par rapport à d'autres enquêtes peut-être plus connues, en tout cas, nous, en tant que journalistes, on connaît plus les enquêtes SUMER ou les enquêtes conditions de travail. Quelles sont ses particularités ? Voilà, c'est à vous.

Nathalie Greenan : Alors François m'avait demandé avant le début de la table ronde si j'acceptais d'être dénommée la « maman » (*rires*) alors j'ai dit oui, mais à la réflexion en fait, je pense qu'il faut aussi dire que c'est un dispositif d'observation des changements du travail sur lequel beaucoup de bonnes fées se sont penchées et ce depuis le début du dispositif. Dans ces bonnes fées, il y a eu Michel Gollac, Jacques Mairesse, il y a à la DARES Sylvie Hamon Cholet qui a suivi et qui a après rejoint l'équipe au CEE, qui a suivi le développement du dispositif ; en 2006, il y a eu Danièle Guillemot qui a joué un rôle important dans le renouvellement de l'enquête et puis il y a aussi énormément de bonnes fées dans tous les services statistiques ministériels qui ont suivi le dispositif et dont je reconnais avec plaisir les visages aujourd'hui, alors au tout début il y avait Jean Paul François au CESI, il y a eu Louis de Gimel, il y a eu Benjamin Camus, il y a eu Thomas Coutrot à la DARES, voilà, c'est pour vous dire qu'un dispositif de cette nature ne peut vivre et persévérer que lorsqu'il y a une équipe importante de bonnes fées qui veille.

Alors pour répondre à la question de ce qu'est ce dispositif, je pense qu'il a été bien présenté dans l'intervention introductive d'Alberto, mais enfin, je peux dire les éléments qui me semblent centraux. Donc COI c'est un dispositif couplé employeurs – salariés sur les changements organisationnels et l'informatisation. Et là tous les mots sont importants. Le couplage et puis les changements organisationnels et l'informatisation qui sont les thématiques au cœur de l'enquête.

Donc c'est une enquête qui a commencé à voir le jour au début des années 90 et qui tout au fil de son développement a été un espace d'expérimentation et d'innovation à chacune des vagues. En 1997, lors de la première vague, l'innovation, la première technologie du dispositif, ça a été le couplage. L'enquête COI a été la première enquête couplée en France et quasiment au niveau international. Il y avait eu une enquête américaine qui s'appelait la « National organization survey » au début des années 90, puis l'enquête canadienne de « Workplace and employment survey » qui étaient des enquêtes couplées, mais ce sont des développements qui se sont faits à peu près en même temps que l'enquête COI en France.

En 2006, on a eu une autre innovation importante, qui était la réalisation de l'enquête employeurs dans la fonction publique. Le volet « employeurs » dans la COI c'est le premier volet employeurs dans la fonction publique, la première enquête au travers de laquelle l'Etat s'observe dans ses pratiques en tant qu'employeur. Institutionnellement, l'enquête a aussi été innovante, parce que comme ça a été expliqué, c'est une enquête partenariale à laquelle, euh, où les participants sont plusieurs services statistiques ministériels et un établissement de recherche. Enfin, c'est une enquête qui a inspiré une réflexion européenne pour une enquête qui serait harmonisée sur les changements organisationnels en Europe.

Je voudrais revenir sur les deux éléments qui sont au cœur du dispositif COI : les changements et le couplage. Alors les changements. Pourquoi est-ce que c'est important que dans la statistique publique il y ait une enquête sur les changements ? Les changements sont un moyen pour les

organisations de s'adapter aux défis auxquels elles font face. Des changements, il y en a en permanence dans les entreprises, il y en a également dans les organisations publiques. Changements pour faire face au défi de la mondialisation, pour améliorer la performance, réforme de l'Etat pour améliorer la qualité du service public, tout en maîtrisant les coûts.

Ces changements sont permanents, les observateurs les décrivent, et ils décrivent parfois des changements trop importants. Il y aurait une accélération du changement qui pourrait être éventuellement contreproductive alors que ces changements, à l'origine sont là pour améliorer les choses, pour améliorer la performance. Pour cette raison, le changement est un moment délicat dans la vie d'une organisation, où sa survie est potentiellement en jeu, moment aussi où les équilibres qui étaient stabilisés à l'intérieur de l'organisation sont remis en cause. Alors la rupture de ces équilibres va avoir des conséquences sur le vécu au travail des salariés et dans la période récente où on a observé des mouvements d'intensification du travail, on a attribué aux changements des organisations une part de responsabilité dans cette intensification. Des changements d'organisation qui sont mal maîtrisés pourraient être une source d'intensification du travail.

Donc observer les changements permet d'avoir une fenêtre d'observation sur ce moment qui va être particulièrement important et pour la survie de l'organisation et pour ses salariés puisqu'ils vont en subir les conséquences. Et par ailleurs, du point de vue de la réflexion et de la recherche, c'est un moment intéressant, puisque quand les choses bougent, on comprend mieux comment elles sont en relation les unes avec les autres donc observer le moment du changement dans un dispositif d'enquête permet de mieux appréhender et de mieux comprendre les interactions qu'il y a entre les employeurs et les salariés dans un ensemble de décisions.

Alors pourquoi le couplage est important ? Alors c'est parce qu'il va permettre d'identifier les différentes dimensions du changement. Il va permettre d'identifier pourquoi l'employeur fait le changement, quelles sont les orientations qu'il souhaite donner au changement et qui va pouvoir identifier de l'autre côté ce qui se passe du côté des salariés, quelles sont les nouvelles demandes que les employeurs vont porter auprès de leurs salariés pour mettre en œuvre ce changement. Le couplage est intéressant parce que c'est aussi une manière d'identifier les perceptions différentes qu'on peut avoir du changement quand on interroge un employeur et quand on interroge un salarié. Les employeurs et les salariés ne vont pas forcément appeler « changement » la même chose. C'est important de pouvoir identifier ces différences de perception pour mieux comprendre ce qui va compter d'un côté et de l'autre. Alors pour le débat social, mais aussi pour les travaux de recherche, et c'est un élément rappelé tout à l'heure par Alberto Lopez, il est essentiel que le couplage permette de rendre compte de façon équilibrée du point de vue de l'employeur et du salarié, et c'est un des éléments sur lesquels le dispositif COI est particulièrement fort. Bien sur le caractère équilibré du couplage est lié à sa méthodologie, donc il y a un peu une dimension technique importante derrière, mais un des succès de COI c'est de réaliser un couplage équilibré.

François Desriaux : J'ai une question peut être naïve, on a bien compris que c'était une enquête couplée, on a dit qu'on interroge les salariés, ça je sais bien ce que c'est, mais interroger les employeurs, c'est qui, les employeurs, dans les entreprises, parce que selon la taille, le propriétaire de l'entreprise ou le patron de l'entreprise n'est pas forcément au courant de tous les changements. Je pense notamment aux grandes entreprises...

Nathalie Greenan : Alors c'est un représentant de l'employeur qui est interrogé, donc l'enquête COI est réalisé avec le système d'administration d'enquêtes de l'INSEE pour ce qui est des entreprises, et c'est une enquête qui est postale, c'est un questionnaire auto administré et on demande aux chefs d'entreprise ou à quelqu'un qui lui est proche de décrire tout en ayant la possibilité de s'appuyer sur d'autres interlocuteurs dans l'entreprise pour arriver à répondre à des questions un peu pointues, ce qui est fait la plupart du temps. On a rajouté dans l'enquête un certain nombre de questions sur qui répond, comment est administrée la réponse, et on voit que c'est une réponse composite. C'est pas une seule personne qui répond.

François Desriaux : Dernière question : les secteurs couverts ?

Nathalie Greenan : Alors sur les perspectives de l'évolution de l'enquête, elle couvre aujourd'hui l'intégralité du secteur marchand et des explorations ont eu lieu dans deux fonctions publiques, hospitalière et fonction publique d'Etat, alors pas toute la fonction publique d'Etat mais une partie, et il y a aujourd'hui la possibilité, les dispositifs statistiques sont existants pour pouvoir l'étendre à l'ensemble des activités économiques. Et donc un point important pour le développement d'un dispositif de cette nature c'est de pouvoir capter l'ensemble et la diversité des situations de travail.

François Desriaux : On y reviendra, parce que par rapport à certaines préoccupations des partenaires sociaux, il y a des préoccupations par rapport à ça. Alors je passe à vous, maintenant, Sébastien Roux, alors je vous ai présenté comme sous-directeur à la DARES, moi j'ai connu la DARES du temps où elle s'appelait Service des études et statistiques du Ministère, je crois que c'est Antoine Magnier qui le rappelait, et donc je dirais que vous êtes à la fois producteur de l'enquête mais aussi un prescripteur d'enquêtes et d'études pour le compte du Ministère du travail à la fois pour alimenter le pilotage de la politique publique, ça a été rappelé tout à l'heure, mais aussi pour alimenter la réflexion des partenaires sociaux, je pense notamment à la réflexion du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. Moi j'aimerais que vous précisiez, je pense que maintenant, on a bien cerné le dispositif COI, quels sont les autres types d'enquêtes, d'abord, ce que fait la DARES d'une manière générale, quels sont les autres types d'enquête et comment ça se situe, cette articulation entre le dispositif COI, SUMER, les enquêtes sur les conditions de travail...

Sébastien Roux : D'accord. Alors déjà la DARES qu'est-ce que c'est, c'est la Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques, c'est une direction du Ministère du travail et donc qui a ce titre dépend directement du Ministre du travail. Et donc notre programme de travail est déterminé en dernier lieu par le ministre. Alors bien sur, on propose des choses au ministre, on ne va pas lui expliquer ce qu'on fait tous les matins, et c'est pour ça qu'on organise une programmation pluriannuelle de toutes les enquêtes que l'on fait, et notamment la permanence du système des enquêtes, la répétition des enquêtes, pour avoir une construction d'indicateurs sur le long terme qui permet le guidage de politiques publiques est à ce titre essentielle.

Donc alors le dispositif d'observation du travail est fondé autour de l'enquête *Conditions de travail*, et cette enquête dont Antoine Magnier a parlé précédemment, est une enquête auprès des salariés, qui interroge tous les salariés en France. Jusqu'en 2005 elle était fondée sur l'enquête emploi, et là, pour l'enquête 2012, nous conduisons nous mêmes cette enquête en ayant le même mode d'échantillonnage afin d'assurer la comparabilité sur le long terme des indicateurs que les enquêtes précédentes pouvaient construire. Ça c'est pour l'enquête Conditions de travail qui dans son esprit est différente des enquêtes de type COI puisqu'elle est centrée sur les salariés, alors que l'enquête COI est centrée sur les entreprises.

On a évoqué aussi l'enquête SUMER, *Surveillance Médicale des Risques*, c'est une enquête qui est conduite par les médecins du travail. Pourquoi ? Parce qu'elle a vocation à examiner les risques physiques en premier lieu, et pas que, au départ, elle était quand même fondée sur l'exposition aux risques physiques, ce qui justifiait l'appel aux médecins du travail pour l'aide, remplir les questionnaires sur la base des salariés qui passaient des visites de médecine du travail et notamment la dernière enquête SUMER, en plus de cette exposition aux risques physiques, on avait rajouté un volet sur l'exposition aux risques psychosociaux qui avait donné des résultats intéressants. Et là aussi, cette enquête vise à se renseigner sur les salariés, mais elle a un mode d'interrogation particulier.

Je rajouterai aussi une enquête dont on n'a pas parlé qui est une enquête qui est très intéressante, qui est l'enquête *Santé et Itinéraires Professionnels* qui a été faite en commun avec la DREES, et qui là aussi échantillonne les salariés sur leur parcours rétrospectif. Elle permet notamment de se renseigner sur le cumul des pénibilités connues au cours de la vie par les salariés. Nous sommes en lien avec ce qu'on regarde aujourd'hui, cette enquête documente très bien la montée des

contraintes, ce qu'on a appelé jusqu'ici les risques organisationnels, sur une longue période, quand on compare les différentes cohortes, on constate une augmentation de l'exposition à ces contraintes organisationnelles et celle-ci est bien mise en évidence par cette enquête. Je voulais revenir là-dessus dans le cadre du débat, et sur pourquoi le Ministère du travail dans sa globalité s'est intéressé à ce dispositif d'enquête COI.

En fait, jusqu'au milieu des années 90, les conditions de travail étaient surtout vues sous l'angle de la pénibilité physique, le fait qu'on ait, qu'on travaille dans un environnement où il y a beaucoup de bruit, qu'on porte de lourdes charges, et en fait, petit à petit, on a pris conscience des conséquences de l'organisation de l'entreprise sur les conditions de travail. Et c'est ça qui a motivé les services du Ministère à la création des enquêtes centrées sur les entreprises, les enquêtes TOTTO notamment, pour éclairer ces conditions de travail. Donc quand le projet COI a été monté, il y a eu vraiment un intérêt de la part du ministère du travail d'y entrer pour pouvoir mettre en relation comme ça a déjà été dit l'organisation du travail mesurée au niveau des entreprises et le mettre en relation avec le vécu des salariés, notamment grâce au couplage et aussi en regardant les effets des changements d'organisation pour les raisons qu'a bien expliquées Nathalie. Donc voilà. Du coup, mon projet d'intervention a complètement volé en éclats, et je ne sais plus ce que je voulais dire.

Alors qu'en est-il aujourd'hui ? Ce qu'on va faire ? Alors la prochaine enquête Conditions de travail est bien engagée et comme l'a expliqué Antoine, en fait Antoine vous a déjà tout dit de ce que je voulais dire plus tard, c'est la vertu pédagogique de la répétition est très bien... (rires) donc l'enquête *Conditions de travail* va être centrée sur les salariés mais en plus de cela, nous allons y rajouter un volet employeurs pour justement conserver cet aspect couplage de l'enquête, c'est-à-dire l'idée « on interroge les salariés, on se renseigne sur qui est l'employeur et on va juste après interroger leur employeur », et ça c'est un moyen d'avoir cette information globale sur les conditions de travail.

Dans un monde parfait où il n'y aurait pas de problèmes d'échantillonnage, les deux modes d'interrogation, qu'on interroge d'abord les salariés et puis les entreprises, seraient équivalents. Dans les deux cas, on aurait une représentativité parfaite des employeurs comme des salariés, alors après, on peut discuter des biais induits par l'un ou l'autre mode d'échantillonnage, alors effectivement, on a eu un débat au sein du conseil scientifique, va-t-on partir d'une approche salarié ou entreprise pour interroger, pour examiner les conditions de travail. Il est apparu, après débat du conseil scientifique, qu'on introduisait des risques de biais importants en partant des entreprises pour interroger les salariés, simplement parce qu'on ajuste une information avec retard, de où travaillent les salariés. Après, ça me ferait rentrer un peu dans des détails techniques, mais en fait, la raison principale a été exposée dans un des transparents d'Alberto Lopez, c'est qu'on interrogerait beaucoup de salariés qui ne seraient plus dans leur entreprise au moment où on les interrogerait.

François Desrioux : Est-ce qu'il n'y a pas un autre biais sur le fait qu'effectivement les salariés pour lesquelles les conditions de travail sont les plus pénibles qui sont par exemple dans des petites entreprises, ils n'ont pas forcément envie de dénoncer entre guillemets leur employeur, et là vous n'allez pas les soumettre à la torture pour exiger d'avoir ... donc on risque d'avoir une sous représentation ?

Sébastien Roux : Non, enfin, pour éviter ce problème là, on a un mode d'échantillonnage, on n'interroge que les salariés dans des entreprises de plus de 10 salariés et en plus on garantit un anonymat dans le fait que ces entreprises sont interrogées dans la mesure où on a une structure d'échantillonnage des entreprises qui va être complémentaire sur les entreprises de 10 à 20 pour assurer vraiment la représentativité dans les entreprises de 10 à 20 et en plus éviter les biais de non réponse ou le fait qu'on ne pourrait pas récupérer l'employeur dans les entreprises de 10 à 20. En tout cas, ces éléments là ont été vraiment discutés et réfléchis, alors cela étant, je voulais expliquer que ce volet employeur est vraiment une expérimentation.

Ce qui nous a paru essentiel au sein du comité scientifique c'était de sécuriser l'aspect conditions de travail et échantillonnage à partir des salariés parce que c'est très important d'avoir des indicateurs comparables d'une enquête à l'autre, c'est ça qui gouverne pas mal l'action publique, c'était ça notre priorité et après, si on peut avoir cet éclairage par les volets employeurs, c'est tout bénéf. Mais il est vrai que des investigations méthodologiques sont à conduire, mais une fois que cette enquête aura lieu pour confirmer. C'est pour ça que l'enquête *Conditions de travail* 2012 n'est pas la nouvelle enquête COI, mais ça ne veut pas dire qu'il ne faut pas une nouvelle enquête COI, bien au contraire, et c'était effectivement un des points soulevés par Antoine, c'est le fait que l'enquête COI a vocation à être un espace d'innovation, de recherche, c'est presque pour moi de la recherche fondamentale qui d'ailleurs est très utile, parce que ça nous permet après d'irriguer nos enquêtes dans la statistique publique, et c'est exactement ce qui s'est passé, on s'est inspirés de COI pour faire des questions nouvelles dans l'enquête *Conditions de travail*, pour faire ce volet employeurs, et donc je pense que le futur de COI à travers notamment le projet *Meadow*, est quelque chose qui est de mon point de vue extrêmement important.

François Desrioux : Ça je propose que nous gardions ces sujets pour les échanges de tout à l'heure, je laisse la parole à Amandine Schreiber, donc vous êtes adjointe à la chef du bureau Statistiques Etudes et Evaluation de la DGAFP donc comme votre collègue Sébastien Roux, vous êtes au sein d'un service statistique d'un ministère qui alimente les partenaires sociaux des trois fonctions publiques, mais vous êtes aussi là dans un service statistique dans un ministère qui est un ministère employeur. C'est là qu'est la différence, et je voudrais que vous nous expliquiez quel est le contexte actuel par rapport aux conditions de travail, au jeu des acteurs sociaux, il y a une demande un peu nouvelle qui est faite et peut-être faudrait-il commencer par là.

Amandine Schreiber : Juste j'excuse à nouveau l'absence de Christine Gonzalez Demichel dont la présence était requise à Bercy en ce moment même dans le cadre de ...

Amandine Schreiber : Là je pense qu'elle pose sur la photo à côté du Ministre, mais ce n'est pas simplement pour l'honneur de poser qu'elle y est, parce qu'adossé à ce protocole d'accords sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, on a ajouté un volet statistique sur l'amélioration de la connaissance statistique des non titulaires. Donc projet sur lequel le service statistique ministériel dont je suis a énormément investi, qui va conditionner nos travaux à venir, donc projet sur lequel Christine en personne s'est beaucoup donnée.

Alors pourquoi étendre le plus systématiquement possible les dispositifs d'enquête sur le champ des trois fonctions publiques ? Tout d'abord, rappelons que le champ fonction publique c'est 5,3 millions de salariés, soit presque un emploi sur 5, fonctionnaires plus contractuels qui représentent à peu près 16% de ces agents avec pratiquement la moitié pour la fonction publique de l'Etat, 35% dans la fonction publique territoriale et 20% de la fonction publique hospitalière. Donc une part très importante des salariés en France. Alors ce sont des populations de salariés assez hétérogènes, de par leurs caractéristiques sociodémographiques, les métiers qu'ils exercent, les contraintes auxquelles ils sont confrontés, on y reviendra au cours de la session de demain après-midi consacrée au sujet fonction publique, et de par aussi la nature très différente de leurs employeurs, par leur taille, leur autonomie de gestion, leurs contraintes d'organisation, etc.

Alors bien sur des problématiques leurs sont communes, non seulement celle de leur statut de fonctionnaires, alors parmi ces problématiques, deux vraiment à l'honneur au cours de ces journées, qui relèvent d'accords récemment conclus. Premier accord, sur la santé et la sécurité au travail dans les trois versants publics, signé en novembre 2009, et second accord, celui sur la refondation du dialogue social dans la fonction publique signé en juillet 2010. Donc deux thématiques très liées aux conditions de travail et qui structurent aussi fortement nous, notre activité de statisticiens, d'avancer dans la connaissance de sujets à laquelle vous êtes tous associés.

Alors côté santé et sécurité au travail, cet accord prévoit en gros d'améliorer les observations, de développer une culture de prévention, donc là plus côté opérationnels, employeurs, et puis

d'accompagner les salariés, notamment ceux qui ont été exposés à une atteinte à leur santé dans le cadre de leur métier. Côté dialogue social, la loi a prévu la création d'un conseil commun fonction publique qui devrait voir le jour d'ici la fin de l'année, afin de promouvoir le dialogue social inter fonction publique, donc il ne se substituera pas aux trois conseils supérieurs compétents pour chacun des versants de la fonction publique, mais qui aura à traiter les sujets communs aux trois versants de la fonction publique et notamment le sujet santé et sécurité au travail.

Alors nous, notre objectif de la DGAFP, c'est de développer la connaissance sur l'ensemble des salariés des employeurs publics, pour enrichir la connaissance du travail du secteur public mais aussi en termes de comparabilité entre les différents versants de la fonction publique d'une part et entre secteur public et secteur privé d'autre part. Avec le souci d'un constat objectivé entre employeurs et représentants des salariés. Et autre objectif, celui d'une évaluation de l'employeur lui même et des politiques mises en œuvre par les employeurs publics. Donc à cette fin d'autoévaluation, la DGAFP s'est dotée depuis fin 2008 d'un conseil scientifique, je reconnais des têtes qui font partie de ce conseil scientifique, donc très précieux pour alimenter notre réflexion en tant qu'employeur.

Alors on ne peut que se féliciter de la coopération à laquelle on a abouti et qui va se poursuivre, autour du dispositif COI, qui se traduit par l'implication régulière de la DGAFP dans toutes les grandes enquêtes statistiques, implication d'ailleurs que le CNIS a d'ailleurs salué, avec un gros effort de collaboration et d'élargissement quasi systématique des grandes enquêtes au champ fonction publique. Une collaboration avec la DREES, qui donnera lieu à une présentation demain après-midi, collaboration avec la DARES pour en ce moment l'enquête SUMER 2010, et collaboration avec l'Insee sur toutes les grandes enquêtes, pour donner un exemple, en ce moment, on travaille en collaboration avec la Division emploi pour mettre au point une variable commune qui délimite bien le champ de la fonction publique à partir des enquêtes emploi, parce que pour nous, c'est bien plus utile et pas seulement pour nous, pour tous les chercheurs parce que nous ne sommes pas les seuls intéressés par la question de la fonction publique donc d'établir des variables communes, partagées, avec une délimitation du champ propre pour investir ce champ.

Donc tous ces investissements ont vocation à être poursuivis par des extensions d'échantillons, des variables ad hoc, des questionnements spécifiques... nous-mêmes, nous menons encore quelques enquêtes, mais nos moyens sont bien réduits donc le rapport coûts/résultats est bien moindre par rapport à un investissement sur les grandes enquêtes, et Sébastien, tu parlais de la permanence du dispositif d'enquête, c'est quelque chose qui est extrêmement important, Antoine Magnier l'a rappelé tout à l'heure, y compris quand la conjoncture ne fait pas que l'attention est portée sur les conditions de travail, il est essentiel que le dispositif d'enquête survive à ces temps médiatiques plus ou moins forts pour que quand le sujet ressurgisse...

François Desriaux : Et aux contraintes budgétaires...

Amandine Schreiber : Et aux contraintes budgétaires, évidemment. Donc ça c'est quelque chose auquel nous sommes très attachés et c'est un message qui est parfois difficile à faire passer, dans notre cas, dans le service statistique ministériel, dans la DGAFP, qui ne partage pas la culture statisticien Insee, si j'ose dire, et donc qui ont du mal à comprendre le temps qu'il faut pour produire des résultats. Il faudrait avoir des résultats tout de suite maintenant sur une question soulevée par le ministre, donc nous on mobilise tout l'appareil statistique qui a mis des années et des années à se construire, je crois que les conditions de travail sont un des meilleurs exemples à ce sujet là. Donc dans les perspectives à venir, on a l'enquête *Conditions de travail 2012* à laquelle on espère s'associer avec un échantillonnage des salariés des trois fonctions publiques, c'est notre objectif. Christine s'investit aussi dans le Collège d'expertise sur les risques psychosociaux qui rendra prochainement son rapport, donc encore une fois, sur tous les chantiers, apporter nous notre expertise sur la question, la délimitation du champ pour qu'ensuite les avancées bénéficient à tout le monde. Donc juste en conclusion, il faut vraiment que nous, notre objectif qui sera là et qui ne fera pas du tout l'objet d'un débat autour de la table ronde, c'est que la fonction publique cesse

d'être un angle mort de la statistique publique. 20% des salariés, on ne peut pas se passer de les connaître. Voilà.

François Desriaux : Merci beaucoup, je me tourne maintenant vers Henri Forest, secrétaire confédéral de la CFDT en charge des questions de santé au travail, donc là on change un petit peu d'univers, ce qui sera intéressant de voir c'est de quoi les partenaires sociaux ou en tout cas les organisations syndicales ont besoin justement dans le cadre du dialogue social, dans le cadre du conseil d'orientation sur les conditions de travail, et quelle est un peu votre demande vous par rapport à ces enquêtes ?

Henri Forest : Vous avez remarqué que je n'ai pas la prétention de représenter à moi seul les partenaires sociaux puisqu'au moins une partie d'entre eux ne sont pas représentés ici. Il est indispensable pour nourrir le dialogue social d'avoir des éléments d'état des lieux notamment sur les conditions et les organisations du travail. Et en cela, la dynamique française depuis le début des années 80, qui a été rappelée, est fondamentale pour notre travail de partenaire social si j'ose dire.

Alors ça ne va pas sans mal, il ne faut pas croire que l'ensemble des partenaires sociaux attendent avec une satisfaction extrême que les enquêtes soient bâties. C'est au moment de la construction des enquêtes, quand on aborde ce terrain des conditions et organisations du travail, souvent une lutte, si ce n'est une confrontation, qui est difficile, voire un peu dure. J'ai eu l'occasion plusieurs fois à différents endroits d'assister à ces débats qui président au montage des études dont vous avez parlé, et il y a deux attitudes du côté de la table. Du côté du patronat, je ne veux pas parler à leur place, mais ce que nous entendons, c'est que mettre les choses sur la table en termes d'organisation du travail, c'est quelque chose qui va poser problème par rapport au fonctionnement des entreprises et à la nécessité de la performance économique. Bien évidemment, du côté des partenaires sociaux, du côté que je représente, nous sommes tout à fait intéressés pour avoir des éléments qui confortent nos remontées terrain et les impressions que l'on a au quotidien par rapport à ce que nous disent les salariés, le vécu de ces organisations du travail.

Alors les études telles qu'elles sont bâties jusqu'à présent ont été assez fractionnées, même s'il y en a beaucoup, certains ont parlé de puzzle, et nous avons une difficulté, et je pense que les statisticiens ont aussi une difficulté, à rassembler les éléments pour en faire une synthèse et un outil opérationnel pour les décideurs, nous avons une difficulté parfois à avoir une vision opérationnelle de ce que produisent les études. Donc première critique amicale que je formule, il ne faut pas que les études qui ont tout leur intérêt, soient un champ réservé aux chercheurs, et on a souvent la difficulté du croisement entre les parties prenantes et les chercheurs, les chercheurs cherchant, et c'est tout naturel, mais ayant aussi parfois la difficulté de transférer leurs connaissances et les rendre accessibles, alors c'est aussi la faute des partenaires sociaux, il faut créer les espaces et il faut parler le langage des partenaires sociaux des fois et c'est pas toujours évident, et la statistique répond pas toujours aux hypothèses ou aux constats qu'on a observés sur le terrain, et là c'est de notre faute, c'est à nous de livrer nos éléments de demande lorsque sont élaborées les enquêtes touchant aux conditions de travail ou aux changements organisationnels.

Je vais livrer trois éléments de remontée de terrain qui nous posent question : l'intensification du travail a été grosso modo bien prise en compte dans les différentes études dont on a parlé jusqu'à présent. Il y a quelque chose qui est pris en compte au travers d'un constat, c'est les différentes formes d'organisation du travail comme *l'organisation apprenante*, le *lean manufacturing*, qui ont été étudiées au travers de l'étude *Conditions de travail 2005* et qui sont fort intéressantes.

Alors je voudrais m'arrêter sur cet élément là. Nous, nous observons dans les entreprises des montées de formes d'organisation du travail qui sont hégémoniques. Actuellement, toutes les méthodes d'organisation du travail qui sont issues du *lean* contaminent l'ensemble du dispositif productif qu'il soit industriel ou de services, et nous avons à faire face nous en tant qu'organisation syndicale et expression des salariés à un vécu excessivement difficile qui est tout à fait mis en corrélation par les salariés entre ces formes d'organisation du travail et leur vécu difficile. Ce qui manque peut être dans le dispositif de la statistique publique, c'est une quantification des

entreprises qui utilisent les différentes formes d'organisation du travail. Donc faire peut être un état des lieux des formes d'organisation du travail qui sont à l'œuvre au niveau français et européen. Bien sur, il y a des éléments de compréhension qui sont donnés, mais nous pensons que ce n'est pas suffisamment visible pour qu'on puisse en tirer une conclusion en termes de progression de ces formes d'organisation du travail.

Donc je disais trois questions qui nous préoccupent, c'est ce que l'on observe en termes de conflits d'éthique, du côté du vécu des salariés. Je pense que dans ce que va proposer monsieur Gollac, même si c'est secret, on a quand même quelques éléments d'information sur ce qu'il va dire, ça va être pris en compte. Ce qui nous remonte, par rapport à ce que produisent les nouvelles formes d'organisation du travail, c'est la grosse difficulté, notamment dans les fonctions publiques mais pas que, de, euh, du conflit d'éthique, c'est-à-dire euh, le sens que le salarié met lui-même dans son investissement au travail et le sens que lui donne son employeur qu'il soit du privé ou du public qui n'a aucun rapport avec ce qui l'anime dans son travail. Et on a parfois des conflits personnels qui se jouent qui sont d'une intensité très forte, avec des dégâts sur la santé très importants.

Alors ça m'amène sur les éléments qu'on pourrait avoir sur ce que les entreprises portent en termes de valeur – ou d'absence de valeurs j'allais dire – lorsqu'elles montent leurs organisations du travail. Il y a très peu d'études disponibles sur le questionnement des entreprises, est-ce que la valeur que vous portez est en adéquation avec l'organisation du travail que vous menez ou non, est-ce que l'organisation du travail que vous avez mise en place répond aux valeurs que vous prônez ici ou là notamment lorsque vous faites des déclarations d'intention dans vos chartes de responsabilité sociale des entreprises. Nous pensons que ça a un intérêt fondamental pour redonner une visibilité sur ce que les entreprises portent en termes de responsabilité sur les conséquences sociétales et les conséquences sur leurs salariés, et ce sont des éléments de visibilité qui pour l'instant nous manquent dans la statistique publique, mais j'ai conscience qu'on franchit une étape nouvelle dans les informations qu'on peut recueillir.

François Desriaux : Par rapport à la discussion qu'on a eue hier soir pour préparer le débat, il y avait aussi une demande portant sur les questions sectorielles...

Henri Forest : Alors tout à fait, nous sommes in fine des utilisateurs du matériau que vous fabriquez et que vous mettez à disposition. Alors lorsqu'il est trop macro, même si c'est capital en termes de connaissance, il ne nourrit pas le dialogue social en termes opérationnels. Je sais qu'il y a des études, vous avez parlé de la fonction publique, madame, où pour l'instant on manque cruellement de données pour discuter autour de la table, notamment au cours des accords que vous avez évoqués, mais lorsqu'on négocie, on négocie au niveau interprofessionnel certes, mais on négocie aussi et surtout, de façon plus concrète, au niveau sectoriel. Et on a souvent difficulté à trouver des éléments de matériaux, d'état des lieux ou de pistes de débats qui recoupent les secteurs professionnels là où les négociations collectives ou en tout cas les débats sectoriels se font, et c'est une des difficultés de rapprocher le travail que vous produisez avec l'intérêt immédiat de progresser dans le dialogue social.

François Desriaux : Merci Henri Forest, on va terminer par vous, madame Vermeulen, vous êtes de la fondation de Dublin, la *Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, peut-être qu'on peut commencer même par ça, qu'est-ce que la fondation de Dublin, et puis vous nous parlerez aussi de la 5^e édition d'une enquête européenne que vous menez sur les conditions de travail et en quoi ces journées peuvent inspirer, et on a parlé aussi de l'enquête *Meadow* tout à l'heure, peuvent inspirer le montage d'autres enquêtes, et puis moi j'ai aussi une question un peu spécifique, c'est à quoi ça sert au niveau européen ces enquêtes que vous produisez ?

Mme Vermeulen : Bon, la fondation de Dublin, la *Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, avec son grand nom, c'est une agence de l'Union Européenne, c'est-à-dire qu'on est financés par l'Union Européenne, notamment par la Commission, et on a une spécificité qu'on est tripartite, ça veut dire qu'on a un Conseil d'administration qui est composé de délégations

tripartites de chaque état membre. Ça veut dire quelqu'un du gouvernement, des employeurs et quelqu'un des syndicats, et la Commission européenne est aussi représentée, et ce sont eux qui déterminent notre programme de travail et qui suivent de très près nos travaux. Le but de tout ça c'est d'être utiles pour les décideurs politiques directement et en les impliquant aussi ça facilite le fait qu'ils peuvent accepter les résultats, ce qui n'est pas toujours facile. Quelque chose qui vient de l'Europe c'est toujours un peu suspect, alors on essaie de le faire en les incorporant, on essaie d'incorporer leurs soucis.

Alors pourquoi on fait cette perspective européenne ? Alors on a de grands buts européens, comme la grande Stratégie Europe 2020, qui vise une croissance durable, inclusive, pour avoir des niveaux élevés d'emploi, productivité et cohésion sociale. Cette stratégie vise plutôt les décideurs politiques, notamment plutôt les gouvernements des états membres qui réfléchissent ensemble comment ils peuvent aboutir à ça. C'est très loin des citoyens, des choses sur le lieu même, mais il est très clair que le travail, les entreprises, dans les organisations, le secteur privé, le secteur public, les travailleurs, les partenaires sociaux, ils jouent tous un rôle important pour aboutir à ces buts politiques et c'est très important de savoir ce qui se passe, notamment tous les changements et tout ça et pour avoir une croissance, il faut veiller à plusieurs piliers. Par exemple, pour dire qu'il faut augmenter le taux de l'emploi, pour moi c'est évident que la qualité de travail, et avoir un travail soutenable est très important, alors il faut bien veiller à tout ce qui se passe dans tous les états membres, différents types de travailleurs, différents secteurs et tout ça. C'est pour ça qu'on a ces dispositifs pour mesurer ce qui se passe. On essaie de comprendre aussi ce qui marche, comment les paquets de mesures que les entreprises ont, comment ils sont négociés, le temps qu'il faut pour créer la confiance entre les travailleurs, parce que c'est pas que une mesure qui est prise immédiatement a un impact et est vécue de la même manière, peut être qu'il faut ... alors on essaie de comprendre aussi comment ça marche, avec des enquêtes mais aussi des études de cas qui suivent de ça, pour un peu comprendre quel est l'impact et ça aussi dans tous les états membres.

Les enquêtes peuvent donner un panorama et analyser un peu les relations entre certaines pratiques et leurs impacts. Les enquêtes qu'on a à la fondation, pour le moment on a trois enquêtes, dont deux sont peut être pertinentes pour ces journées ici. La première enquête qui est peut être moins pertinente, c'est l'enquête sur la qualité de vie, qu'on fait depuis 2003 et qu'on va faire cette année ci pour la troisième fois, qui vise des citoyens et qui décrit toute leur situation privée – qualité de loyer, participation à la société, et des choses pareilles. On a deux autres enquêtes, et la première vous avez déjà mentionné, l'enquête *Conditions de travail*, dans laquelle on interroge des employés, qu'on a fait pour la 5^e fois en 2010, et une enquête entreprises qu'on va faire pour la 3^e fois en 2012. Bon. L'enquête *Conditions de travail*, on a fait depuis 1991, et on essaie de décrire les conditions de travail de tous types de travailleurs dans tous types de secteurs, on a fait 43 000 entretiens dans 34 pays, et la France, comme c'est déjà mentionné, a augmenté l'échantillon, alors en France on a 3000 entretiens, ce qui permet en France de vous comparer avec leur propre enquête et de vous placer bien en Europe aussi. On a des questions sur le temps de travail, sur l'organisation du travail, impact et tout ça. Notamment on regarde aussi plusieurs formes d'organisation du travail et leurs conséquences mais vues du point de vue des travailleurs.

La première enquête a beaucoup été inspirée par l'enquête française sur les conditions de travail mais aussi la pénibilité était très centrale à la première enquête. On a entre temps, cette enquête chaque fois on revoit le questionnaire, on essaie de garder les tendances le plus possible mais on revoit, on essaie d'avoir une vision un peu plus large des conditions de travail, et on revoit le questionnaire avec les parties prenantes, qui déterminent un peu les priorités comment le réviser. Par exemple, c'est pas évident, alors le questionnaire est à la fin un peu un compromis mais qui donne quand même un questionnaire qui est plus ou moins cohérent.

Et la priorité pour l'enquête 2010 était les risques psychosociaux et la précarité et les changements de type réorganisation, la crise et tout ça, pas les changements COI. On a quelques questions là-dessus, on n'est pas aussi complet comme l'enquête COI là-dessus, mais on a quelques questions qui donnent des éléments de réflexion. Ce qu'on essaie de faire avec les enquêtes c'est d'avoir des tendances et on fait aussi des études un peu plus approfondies, ce qu'on appelle analyses secondaires sur certains types qui peuvent inspirer les décideurs politiques dans leurs débats ou

réflexions, et aussi les partenaires sociaux. Et l'autre enquête que je voulais décrire ici, c'est l'enquête *Entreprises*.

Nous, on ne couple pas nos enquêtes, on a deux enquêtes séparées. L'enquête « entreprises », on a fait pour la première fois en 2004, on l'a répété en 2009, et on va le refaire en 2012. L'enquête est un peu différente, l'enquête *Conditions de travail* c'était en face à face, 45 minutes, l'enquête *Entreprises*, c'est deux entretiens téléphoniques, le premier avec un chef d'entreprise un DRH de 20 minutes et on essaie d'avoir un deuxième entretien dans la même entreprise avec un représentant syndical ou quelqu'un du CE. Ça dépend un peu du quel est prioritaire dans quel pays. On a une liste de priorités dans les différents pays de l'Europe. Avoir ce 2^e entretien n'est pas évident, puisqu'on vise des établissements de plus de 10 salariés, ça veut dire qu'en Europe, quand tu regardes, la moitié de notre échantillon n'a pas de représentant syndical sur place. Pour avoir un deuxième entretien, c'est plus difficile, on a un taux de réponses de 50% mais ça veut dire qu'il n'y en a qu'un sur 4 qui a un second entretien. Ce qui n'est pas toujours évident surtout pour le groupe travailleur dans notre conseil d'administration, on essaie de l'expliquer mais c'est pas évident de vraiment remédier à ça.

Du point de vue contenu cette enquête à un peu évolué et je voulais rappeler un peu une enquête qu'on a fait dans les années 90, c'était l'enquête EPOC, c'était sur la participation directe dans le changement organisationnel, des salariés, et c'était une enquête postale qu'on a fait à cette époque là, et on l'a fait une fois, et ça faisait partie de tout un paquet qui portait exactement sur ça, et on avait fait aussi des études de cas, tout un projet. Ce projet était fini et on a eu cette idée de faire quand même une série d'enquêtes entreprises, et en 2004 on a fait une première enquête sur le temps de travail et l'équilibre vie privée, vie au travail, qui était plutôt sur ces sujets là et comment le dialogue social joue là dedans. En 2009, on a élargi un peu le champ, on a fait le champ un peu plus large et on a fait une enquête sur des pratiques de flexibilité, temps de travail, rémunération contractuelle, mais aussi flexibilité fonctionnelle, et comment c'est négocié. L'enquête de 2012, elle, va se focaliser sur cette flexibilité fonctionnelle, l'organisation du travail y compris l'entreprise apprenante, la participation directe des employés, ce qu'on appelle aux Pays-Bas l'innovation sociale dans l'entreprise, sur le lieu de travail, comment les employés sont impliqués dedans et le changement. C'est très vite fait, c'est comprimé, mais c'est pour vous dire un peu le goût.

François Desriaux : Pour laisser un peu de place au débat ... je vais essayer, pour synthétiser déjà le débat entre vous, j'ai une question un peu provocatrice, mais c'est le sens même de notre magazine. Si je prends l'enquête conditions de travail, que j'y rajoute les questions sur le changement, et que j'y rajoute un couplage employeurs, est-ce que ça vaut le coup finalement de refaire une enquête COI ? Et si je me place du point de vue de Bercy et de la maîtrise des équilibres financiers, j'ai tendance à dire, après vous avoir écouté, que c'est pas sûr que ça vaille le coup.

Sébastien Roux : N'étant pas Bercy, je pense que ça vaut le coup.

François Desriaux : Il faudra un petit peu plus argumenter.

Sébastien Roux : L'argumentation derrière, c'est je pense ce qu'a dit Nathalie, c'est-à-dire le côté recherche et innovation de cette enquête qui est extrêmement porteur. Après, ce qui se passe, c'est qu'à partir du moment où effectivement, les innovations passées sont intégrées dans l'ingénierie statistique, l'enquête COI ne peut pas ...

François Desriaux : Et si je mets des questions sur le changement dans l'enquête *Conditions de travail*, un gros volet, et si je fais un couplage avec un volet employeur, est-ce que l'enquête COI n'est plus qu'une question d'échantillonnage ?

Sébastien Roux : Disons que l'enquête conditions de travail ne répond pas à toutes les préoccupations de l'enquête COI, l'enquête COI a tout un volet de description du système productif qui a plus relation entre performances économiques et changements organisationnels, que

l'enquête conditions du travail n'a pas vocation à éclairer. Ne serait-ce que là, elle peut avoir une justification.

Nathalie Greenan : Je suis d'accord, mais il y a des éléments de différence que j'aimerais bien souligner. Alors Sébastien a dit que l'enquête COI était centrée sur l'employeur, l'enquête *Conditions de travail* centrée sur le salarié, je ne suis pas d'accord avec cette présentation de l'enquête COI. Je pense qu'effectivement, l'enquête conditions de travail est centrée sur le salarié, l'enquête COI est une enquête équilibrée, c'est-à-dire qu'elle est centrée à la fois sur le salarié et l'employeur, et qu'à l'arrivée, on a deux enquêtes qui sont parfaitement représentatives de leur champ respectif et deux enquêtes qui, enfin, un couplage qui a un élément de qualité essentiel qui est qu'il y a dans le protocole de l'enquête aucune forme d'interférence entre la réponse du salarié et celle de l'employeur. Donc à l'arrivée, si on veut conduire un peu des analyses en regardant les relations de ce qui se passe du côté employeur avec ce qui se passe du côté salarié, telles que cette condition soit un peu remplie, cette condition ne va pas être remplie dans l'enquête conditions de travail.

Sébastien Roux : C'est un point de désaccord. Le fait que l'enquête Coi soit équilibrée salariés entreprises, non, l'enquête COI n'est pas représentative complètement des salariés. Et ça, c'est un point qui a été tranché en conseil scientifique de l'enquête conditions de travail. C'est un point de désaccord, et alors je peux me tromper, c'est un point qui nécessite une méthodologie plus complète, voilà. Mais je pense quand même que l'enquête COI mérite d'exister quand même.

Nathalie Greenan : Alors je peux compléter, j'insiste sur la raison pour laquelle l'une et l'autre ne se substituent pas. L'enquête COI est pour l'instant équilibrée sur les champs respectifs de l'interrogation des employeurs et des salariés. Ce n'est pas une enquête aujourd'hui représentative de l'ensemble du champ salarié. Pour qu'elle le devienne, il faudrait l'étendre à l'ensemble de ce champ, et c'est une chose possible. Par ailleurs, effectivement, quand on va sur le terrain, on interroge le salarié avec un décalage par rapport à la date d'interrogation de l'employeur, mais d'une part ce décalage peut être réduit techniquement, et d'autre part, rien n'empêche de continuer d'interroger les salariés qui ont quitté l'employeur dans lequel ils ont été sélectionnés, ce qui permet ... dans COI c'est 12 mois mais elle peut être ramenée à 6 mois, c'est à peu près 10% de l'échantillon qui a quitté son employeur dans l'intervalle, et rien n'empêche d'interroger ces salariés sur leurs conditions de travail à la date d'aujourd'hui, et donc de retrouver un champ d'interrogation qui est exactement celui de l'enquête conditions de travail. Donc encore une fois le couplage est équilibré, et le problème qu'il y a aujourd'hui avec l'enquête telle qu'elle est faite c'est un problème de définition du champ.

L'autre point sur lequel je voudrais intervenir, c'est la question de la couverture du temps, au-delà de la couverture sectorielle. On a un système d'enquête qui est riche mais qui est fragmenté dans le temps. On a des enquêtes qui sont faites à des dates qui ne sont pas optimales pour bien suivre ce qui se passe dans le temps. Or c'est vraiment important de savoir ce qui s'est passé du côté de l'organisation du travail, quand on a mis en place les 35h par exemple, et ça le dispositif COI ne l'observe pas, mais pas plus que les autres enquêtes dont on vient de parler. Ce serait aussi important de couvrir et d'observer ce qui se passe en période de crise, aujourd'hui, parce que c'est évident que les employeurs ne vont pas s'organiser de la même manière quand il y a des contraintes financières et des difficultés de la conjoncture ou quand on est dans une période plus prospère. A l'heure actuelle, on ne peut pas faire ça, et moi si je me projette dans un avenir où tous les possibles existent, je pense que l'idéal serait d'avancer vers un système intégré d'observation des relations de travail et d'emploi. Ça veut dire qu'il faudrait mettre en place un système où, mettons tous les 4 ans, on interroge les employeurs et les salariés, dans un système d'enquête avec un couplage équilibré, en leur posant des questions rétrospectives, en adoptant d'une vague à une autre des entrées thématiques différentes, mais avec un système comme ça on a un outil unique qui permet d'observer un ensemble de choses et qui permettrait par ailleurs d'avoir peut être des interactions plus faciles avec les partenaires sociaux, pour discuter de l'évolution du dispositif, introduire des questions nouvelles importantes dans le débat public ou orienter les thématiques des enquêtes des différentes vagues.

François Desriaux : Vous êtes d'accord avec ça ?

Sébastien Roux : Oui, c'est un système cible à atteindre, on ne peut être que d'accord.

François Desriaux : Alors je voudrais prendre quelques questions dans la salle... est-ce qu'il y en a ? Il y a un micro qui va être tendu, et puis je vous demanderai de vous présenter...

Louis de Gimel de l'Insee. J'avais une question par rapport à l'intervention de monsieur Forest qui disait qu'il avait besoin de quantification des types d'organisation et je trouve qu'il y a une question par rapport au COI, plutôt que d'avoir une nomenclature excentrée dans laquelle on quantifie, on en retire plutôt un schéma ex post, et donc je pense que c'est un questionnement différent avec la difficulté d'établir une typologie. Je ne sais pas comment est-ce que réagissent les spécialistes de COI par rapport à ça ?

Nathalie Greenan : Alors a priori la typologie à laquelle vous faites référence, la typologie « *entreprises Lean / entreprises apprenantes* » est issue de travaux qui ont été réalisés à travers des enquêtes auprès des salariés uniquement. Et c'est une typologie qui est assez fructueuse pour caractériser les différentes formes d'organisation du travail au niveau des salariés. Alors les éléments sur lesquels on a avancé avec COI sont liés mais un peu différents. Les employeurs, quand ils se réorganisent, font des arbitrages. Un arbitrage essentiel au sein des réorganisations, ça va être un arbitrage entre la maîtrise des coûts et puis la capacité à innover de l'autre. Entre le modèle *apprenant* et le modèle *Lean*, on a deux arbitrages différents que vont faire les employeurs. Avec dans le modèle *Lean* un arbitrage pour un peu plus de standardisation qui permettra de mieux maîtriser les coûts mais peut être un peu moins de capacités à innover et à croître dans le futur.

Ce que peut apporter l'enquête COI, c'est des éléments pour arriver à mieux cerner ces arbitrages. La typologie *Lean / entreprises apprenantes*, on peut la reproduire d'une certaine manière à partir de l'enquête salariés COI, mais dans COI on a en plus le volet employeurs qui permet d'identifier ce qui dans les choix de l'employeur va conduire à une certaine forme d'organisation du travail qui intégrera une composante de standardisation plus ou moins forte. Alors sur cette question là, il n'y aura pas de résultat présenté aujourd'hui mais d'ici la fin de l'année, on devrait refaire une journée de présentation de résultats plus sur ces questions là et sur la question de savoir quelles sont les grandes orientations des changements et la dimension de standardisation qu'il y a dans la vague des changements actuels c'est une dimension très importante qui contredit l'idée qu'on avait au début des années 90 qui était que ces changements menaient à une décentralisation opérationnelle des organisations, via une participation des salariés, et dans cet autre ensemble de travaux de recherche on met en relation cette composante là du changement avec la manière dont les entreprises font évoluer les compétences des salariés.

Antoine Magnier : Alors moi ce que j'ai entendu dans cette question, c'est comment la statistique publique peut intégrer un décalage entre le ressenti sur le terrain et des concepts qu'on cherche à quantifier, à mesurer. Et donc derrière, il y a une intellectualisation, une remontée du terrain, au moyen d'études sociologiques quantitatives et aussi au travers l'instauration plus récente d'un comité de consultation pour les conditions de travail qui permet finalement aux partenaires sociaux d'exprimer leurs attentes vis-à-vis de l'enquête et aussi parfois même d'intervenir directement sur la manière dont on pose des questions mais il y a aussi le passage par une intellectualisation au sens scientificité, conceptualisation des éléments qu'on veut faire ressortir de l'enquête, et là je fais référence au collège sur les risques psychosociaux, qui nous a permis de générer tout un tas de nouvelles questions, qui s'appuie à la fois sur une littérature scientifique assez fouillée, mais tout en essayant de les mettre en lien avec les remontées du terrain. Et en fait le problème c'est de faire le lien entre tout cela. Mais c'est pas un exercice facile. Et d'ailleurs, encore une fois, l'enquête COI a été de ce point de vue là très intéressante et très utile.

Louis de Gimel : Pour préciser juste ma question, mais j'ai déjà eu les éléments de réponse, c'était relativement basique, ma question, même si elle est compliquée en termes de réponse, c'était

« est-ce qu'on peut quantifier ce que les entreprises revendiquent comme type d'organisation du travail ? », donc là il suffit de leur poser la question « quel type d'organisation du travail avez-vous décidé de mettre en œuvre ? » et quand ils vous disent que « j'ai fait venir tel consultant qui m'a fait la proposition de m'organiser de telle ou telle façon », c'est une question relativement simple à instrumentaliser et à faire passer dans une entreprise, mais ça n'enlève pas la difficulté que vous avez soulevée par rapport à ce que vivent les salariés. Mais poser une question sur quel type d'organisation vous avez mis en place et quel type de consultant vous l'a proposé, c'est une question relativement simple.

Une autre question ?

Lise Ouan (1'44'16 ?) de l'Union Latine, une organisation internationale. C'est surtout pour m'expliquer un peu plus la notion de couplage entreprise / salarié, je n'arrive pas bien à déceler quelle est la positivité de ce type d'enquête par rapport par exemple à faire une enquête entreprise à un moment donné et salariés à un autre moment ?

Nathalie Greenan : Là, la réponse est simple, c'est qu'en faisant une enquête couplée, on va pouvoir mettre en relation les réponses des salariés avec celles des employeurs, ce qu'on ne peut pas faire quand on a deux enquêtes indépendantes.

François Desriaux : C'est les réponses de leurs employés, c'est ça qu'il faut...

Nathalie Greenan : C'est les salariés des entreprises interrogées, qu'on interroge.

Et c'est les mêmes questions pour tous les deux ?

Nathalie Greenan : Non, enfin, ça peut être les mêmes questions, c'est dans COI plutôt des questions différentes, parce que les employeurs et les salariés sont plus qualifiés pour répondre à certains types de questions, pas forcément les mêmes.

Sébastien Roux : Par exemple, si on regarde les conditions de travail dans une entreprise, il est intéressant de savoir si dans cette entreprise, s'il y a un document de prévention des risques, quelle est la politique mise en œuvre par les entreprises pour traiter ces problèmes de conditions de travail.

François Desriaux : Une dernière question ?

Bonjour, **Virginie Le Thiais** de Télécom Bretagne, donc je suis enseignant chercheur en économie, donc moi j'avais une question à propos de la fondation de Dublin, parce que vous nous avez parlé de beaucoup d'enquêtes qui sont réalisées au niveau européen, et la question que j'avais c'est est-ce qu'il y a des chercheurs qui travaillent sur ces enquêtes, est-ce qu'il y a moyen de travailler sur ces enquêtes quand on est chercheur et intéressé...

François Desriaux : C'est une demande, là, que vous faites ?

Heu, et dans quelles conditions, parce que c'est vrai que sur toutes les enquêtes qui ont été présentées on connaît l'enquête COI en tant que chercheur, parce qu'on en a déjà entendu parler, on a lu des articles, mais les autres enquêtes abordées, c'est une grande découverte...

Mme Vermeulen : C'est vite à répondre. Oui. Les données sont disponibles aux chercheurs, il y a toutes les infos sur notre site web, mais il faut attendre, il y a un certain temps qu'on fait nous pour écrire le premier rapport et il y a les analyses secondaires qu'on fait faire par d'autres chercheurs européens via un appel d'offres. Mais tout est disponible pour tous les chercheurs et vous êtes bien invitée à utiliser nos données et on apprend énormément de choses de ce que les chercheurs font, les recherches qui sont faites avec notre matériel.

François Desriaux : Moi j'avais une question, par rapport à la première demande formulée par Henri Forest sur la question du conflit éthique, est-ce qu'on peut penser sans trahir de secret par rapport aux travaux de Gollac qui seront rendus le 11 si mes renseignements sont bons devant le ministre et le 11 devant le conseil d'orientation sur les conditions de travail, est-ce que ce qui va être mis en place sur ces indicateurs là vont permettre de répondre ?

Sébastien Roux : Oui oui, il y a une dimension des risques psychosociaux qui examine particulièrement ces problèmes de conflits éthiques... c'est l'un des éléments des six axes. Donc il y aura bien un volet risques psychosociaux dans la prochaine enquête sur les conditions de travail.

François Desriaux : Et ça sera intégré au volet risques psychosociaux y compris sur cette dimension là ?

Sébastien Roux : Oui, bien sur, la nouveauté de cette enquête conditions de travail, sans dévoiler de secrets de ce que disait le collègue, le collègue a identifié 6 axes d'exposition aux risques psychosociaux, et en fait il n'y a aucune enquête jusqu'à présent qui identifiait et explorait ces six axes en même temps. Et dans cette enquête *Conditions de travail*, on va avoir un volet risques psychosociaux qui va explorer ... poser des questions sur l'ensemble de ces six axes de façon simultanée, ce qui va permettre après de construire des indicateurs comme le préconise le collègue.

Mme Vermeulen : Dans l'enquête européenne, on a aussi quelques questions là-dessus.

François Desriaux : Vous allez aussi vous servir des travaux de Gollac.

Mme Vermeulen : Oui.

François Desriaux : Bon, ben écoutez, merci à toutes les intervenantes et intervenants, et bonne pause café.