

# Le « dialogue social » en pratiques et en contextes

## Appel à articles – *Socio-Économie du Travail*

Le « dialogue social » est régulièrement mis à l’agenda des politiques publiques, comme le prouvent les nombreuses réformes dans ce domaine intervenues au cours des trois dernières décennies en France. Employé pour désigner les dispositifs de négociation entre les employeurs et les représentants des salariés, de consultation de ces derniers, et plus largement leurs échanges, formels ou informels, quel que soit le niveau (national, de branche ou d’entreprise), le « dialogue social » est aussi un « concept controversé »<sup>1</sup>. Il est notamment de plus en plus pensé sous le prisme de l’efficacité économique, le site du ministère du Travail le présentant même comme « un élément de performance économique »<sup>2</sup>. Il apparaît ainsi nécessaire de revenir sur ce que recouvre en pratiques le « dialogue social » dans les organisations productives selon leurs divers périmètres (établissement, entreprise, groupe...), mais également selon les niveaux auxquels il s’exerce et les acteurs qu’il implique. Cette actualisation semble d’autant plus nécessaire que le contexte institutionnel et économique a fortement évolué dans la dernière décennie. D’une part, les évolutions législatives récentes dans le droit du travail (loi du 8 août 2016 dite « Travail », suivie des Ordonnances dites, elles aussi, « Travail » en septembre 2017) ont produit des effets sur les pratiques que l’on commence à documenter. D’autre part, le contexte économique a été profondément bouleversé par deux crises successives depuis 2000, dont la dernière, en cours, la crise sanitaire liée à la Covid-19 va profondément marquer les économies des pays concernés. S’il est évidemment trop tôt pour en évaluer l’impact sur l’économie, la gestion de la crise par les acteurs sociaux, la mobilisation des dispositifs institutionnels et les négociations auxquelles elle donne lieu, peuvent dès à présent être étudiées. Cet appel à contributions interroge ainsi la manière, ou plus vraisemblablement, les manières concrètes de mise en œuvre et de déroulement du « dialogue social » dans les entreprises, en lien avec le niveau sectoriel et national, et en prenant en compte les changements induits par ces contextes différents. Il est ouvert à des travaux tant qualitatifs que quantitatifs, et provenant de diverses disciplines (économie, sociologie, gestion, science politique).

Trois axes principaux de questionnements peuvent être distingués.

### Le « dialogue social » après plus de 20 ans de réformes

De nombreuses réformes se sont succédées dans le domaine des relations professionnelles depuis plus de vingt ans. Une première tendance commune à ces réformes est la volonté de décentralisation de la négociation et, en conséquence, la production de normes et règles de droit

---

<sup>1</sup> Béthoux E. (2020), *Le dialogue social. Sociologie d’un concept controversé*, Habilitation à diriger les recherches, ENS Paris-Saclay, 23 octobre.

<sup>2</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/>

au plus près des employeurs et des salariés. C'est d'abord le principe même du monopole des organisations syndicales sur l'activité de négociation qui a été remis en cause par le biais de lois successives depuis 1996, donnant progressivement la possibilité de négocier des accords d'entreprise aux représentants du personnel élus, ou à des salariés mandatés en l'absence d'élus, et ce désormais dans toutes les entreprises<sup>3</sup>. Puis, l'articulation entre les différents niveaux de production du droit – loi ou accords collectifs – a été modifiée, ce processus ayant débuté avant même les Ordonnances Travail de 2017, puisqu'il a été engagé, de façon très limitée, dès les lois Auroux de 1982 et sur le seul thème du temps de travail. En outre, les conditions de validation des accords de négociation ont, elles aussi, évolué avec l'introduction progressive de l'accord « majoritaire » (2008, 2016), puis du référendum d'entreprise (2017). Mais une autre tendance est à l'œuvre dans les réformes successives : celle d'une fusion/centralisation des instances représentatives du personnel (IRP), de la création de la délégation unique du personnel (DUP) en 1993 à celle du comité social et économique (CSE) en 2017, avec des conséquences directes sur le travail de représentation du personnel des élus et délégués syndicaux, mais également sur le fonctionnement et sur les activités de ces instances (recours à une expertise extérieure, activités sociales et culturelles, etc.). Dans ce contexte, quelles sont les conséquences de ces réformes sur les pratiques de négociation, de représentation du personnel et de fonctionnement du « dialogue social » dans les entreprises ? Quels usages dans les entreprises de ces modalités de négociation renouvelées ? Quelle articulation avec la négociation de branche ? Comment se sont mis en place les CSE dans les entreprises et quels sont les changements induits sur les pratiques de ces instances ? Quelles sont les conséquences de la suppression des CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur la prise en compte des questions de santé au travail par les organisations syndicales, les IRP et le management ?

## **Le « dialogue social » face aux menaces sur l'emploi et aux transformations du travail**

Ces réformes législatives se sont déroulées dans des contextes socio-économiques différents. Alors qu'à la fin des années 1990 et au début des années 2000, la croissance économique connaît un certain dynamisme en France, la période est marquée par une activité de négociation intense sur le temps de travail dans les entreprises du fait de la mise en place des 35 heures, par une diffusion de la représentation du personnel – désignée ou élue – dans les établissements<sup>4</sup>, mais aussi par une conflictualité plus importante sans que cela soit contradictoire<sup>5</sup>. Stoppant net

---

<sup>3</sup> C'est d'abord dans le cadre des négociations autour de la mise en place des 35H au début des années 2000 ; puis de la loi Fillon en 2004 ; et encore plus récemment de la loi Rebsamen en 2015.

<sup>4</sup> Voir Wolff (2008) qui a bien montré cette évolution à partir des enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005. Wolff L. (2008), « 4. Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », in Amossé (éd.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, La Découverte, Paris, pp. 85-101.

<sup>5</sup> L'hypothèse selon laquelle une conjoncture économique favorable et un chômage moins élevé constitue un contexte propice à une conflictualité plus importante dans les entreprises a déjà été démontrée dans la littérature (cf. par exemple sur le cas de la France, Brochard D., 2005, « Conflits du travail : une analyse statistique », in J.-M. Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, pp. 97-118).

l'amélioration de la situation sur le plan de l'emploi<sup>6</sup>, la crise économique et financière de 2008-2009 a semble-t-il durablement marqué la situation économique des entreprises, à laquelle s'ajoute aujourd'hui la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19. Pour les entreprises, cela signifie plus de contraintes budgétaires, plus de difficultés économiques et financières, plus de restructurations avec de probables et massives réductions d'effectifs. Or, sur ce dernier point aussi, les réformes législatives ont introduit de nouvelles dispositions pouvant être d'autant plus mobilisées dans ce contexte économique de crise. Comment se déroulent et se négocient, par exemple, les plans de sauvegarde de l'emploi depuis la loi de 2013 qui en a modifié le processus ? Comment ont été utilisés les accords sur l'emploi (2013) ou les accords de compétitivité (2016) au lendemain de la crise économique de 2009 ? Comment se concluent aujourd'hui les accords de performance collective (APC), c'est-à-dire avec quelles dispositions et quels compromis entre employeurs et délégués syndicaux ou représentants du personnel ? Quels sont également les usages des nouvelles ruptures conventionnelles collectives, instaurées par les Ordonnances 2017 ? Quel a été le rôle des IRP dans la négociation des nouvelles modalités de mise au travail pendant la pandémie, et notamment du télétravail ? Alors que la pandémie et ses conséquences sur les activités économiques invitent à réfléchir à leur soutenabilité écologique, est-ce que l'activité des CSE et/ou celle des syndicats prennent en compte la question écologique et, le cas échéant, de quelle manière ?

### **« Dialogue social » et formes d'organisation productive : contingences et spécificités**

Enfin, les pratiques et le contenu du « dialogue social » varient fortement, à contexte donné, selon les caractéristiques structurelles de l'organisation considérée (taille, structure capitaliste...) et les liens de dépendance économique qu'elle noue éventuellement avec d'autres (*via* la filialisation et la sous-traitance notamment). L'accent ayant été mis, en particulier depuis 2016, sur les petites voire très petites entreprises, on peut d'abord s'interroger sur les pratiques, peut-être nouvelles, de « dialogue social », de négociation et de représentation du personnel dans ces entreprises. Ensuite, au-delà de ces caractéristiques structurelles, c'est le contexte de dépendance économique et juridique de certaines entreprises que l'on peut interroger en relation avec ces pratiques de « dialogue social ». Par exemple, comment se structure la représentation du personnel dans les entreprises fragmentées<sup>7</sup>, c'est-à-dire prises dans des liens de dépendance économique ? Quels sont les facteurs qui poussent ou au contraire freinent la constitution d'UES (unité économique et sociale) ? Quelle est la place et le rôle, particulièrement dans ces contextes d'entreprises fragmentées en différents sites ou établissements, des représentants de proximité créés par les Ordonnances Travail de 2017 ? La financiarisation de l'économie, les stratégies d'externalisation et de sous-traitance des activités, la gestion flexible de l'emploi, constituent autant de traits caractéristiques de cette ère néo-libérale. Cela rend-t-il, comme on pourrait s'y attendre, la représentation des salariés et l'expression de leurs intérêts (y

---

<sup>6</sup> Le taux de chômage atteint en effet son plus bas niveau en 2008 – 7,4% en France hors Mayotte – depuis 1983 (7,1%).

<sup>7</sup> Weil D. (2014), *The Fissured Workplaces. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 424 p.

compris *via* des conflits collectifs) plus difficile ? De façon plus générale, on peut se demander comment se différencie l'organisation du « dialogue social » selon les contextes socio-productifs.

### **Calendrier des déclarations d'intention et des soumissions :**

Dans un premier temps, les déclarations d'intention d'articles sont attendues **au plus tard le 15 février 2021** et sont à faire parvenir à [set@classiques-garnier.com](mailto:set@classiques-garnier.com). Elles comprendront un résumé détaillé de l'article (1 à 3 pages), précisant sa problématique, sa méthodologie, quelques références bibliographiques, ainsi que les données mobilisées en cas d'analyse empirique.

Dans un second temps, en cas d'acceptation de l'intention d'article, la soumission de l'article complet devra être faite au plus tard le **11 juin 2021** sur la plateforme en ligne : <https://classiques-garnier.com/ojs/index.php/set/index>. Les articles ne devront pas dépasser 70 000 signes, bibliographie, notes et espaces compris. Ils seront accompagnés d'un titre et d'un résumé en français et en anglais suivant les consignes développées [ici](#).

### **Coordination :**

Coralie PEREZ, Centre d'Économie de la Sorbonne (CES), Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Camille SIGNORETTO, Laboratoire dynamiques sociales et recomposition des espaces (Ladyss), Université de Paris ; CEET et LEST.