

# CHRONIQUES du TRAVAIL



Négocier le Travail (et l'Emploi) :  
espaces, acteurs et moyens

**Directeur de la Publication :** Mario Correia

**Comité de Parrainage :** Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

**Comité Scientifique :** Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST (Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail), Aix Marseille Université, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, Aix-Marseille Université*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers*), Céline Gasquet (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille)*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeur des Universités en Sociologie, chercheur au LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Arnaud Mias (*professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSO UMR 7170*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université*), Claire Morin (*maître de Conférences en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche émérite CNRS, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Economie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne)*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), Michel Rocca (*maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris*), Caroline Vanuls (*maître de Conférences associée en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université*), Pierre-Yves Verkindt (*professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne*), Serge Volkoff (*statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur invité au Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail*)

**Rédacteurs en Chef du n°6 :** Arnaud Mias, Stéphanie Moullet

**Secrétaire de Rédaction :** Christiane Korol

**Ont collaboré à ce numéro :** Louis-Marie Barnier, Emilie Bouillaguet, John Cultiaux, Alexandra D'Agostino, Maël Dif-Pradalier, Anne Dufresne, Léo Farcy-Callon, Denis Garnier, Edine Gassert, Esteban Martinez, Max Masse, Claire Morin, Nathalie Quintero, Benoît Scalvinoni, Michèle Tallard, Jean Vandewattyne

**Nous tenons à remercier :** Marc Lopez, Claire Morin, Nicole & Gilbert Moullet, Véronique Serabian et Delphine Urtasun pour leur précieuse collaboration

**En couverture :** Montage réalisé par Studio Empreinte à partir d'un visuel imaginé par Christiane Korol

# CHRONIQUES DU TRAVAIL

## Négocier le Travail (et l'Emploi) : espaces, acteurs et moyens

Sommaire du n°6 - Décembre 2016

### ► Introduction *(A. Mias, S. Moullet)*

#### 1- Les ressources de la négociation dans les situations de travail

- 1.1 - Sous-traitance, un droit clandestin à négocier le travail. Étude de cas dans le travail aéroportuaire *(L-M. Barnier)*
- 1.2 - Les variations des pratiques au sein de la Protection Judiciaire de la Jeunesse : penser le travail au prisme de l'ordre négocié *(L. Farcy-Callon)*
- 1-3 - Approche organisationnelle et communicationnelle de la structure associative à l'épreuve de la négociation de ses identités *(E. Bouillaguet)*
- 1-4 - La négociation des conditions de travail et d'emploi dans les entreprises publiques belges : le cas de la poste *(J. Vandewattyne, J. Cultiaux, E. Martinez)*

#### 2- Négociations collectives et recompositions des échelles de régulations : le cas de la formation professionnelle

- 2-1 - La négociation collective comme objet d'évaluation. Chronique d'une pratique émergente dans le champ de la formation professionnelle continue *(E. Gassert)*
- 2-2 - Les politiques des branches professionnelles dans le champ emploi-formation : quelles régulations, quels enjeux ? *(A. d'Agostino, M. Dif-Pradalier, N. Quintero)*
- 2-3 - Evolutions des certifications de branche et transformation des enjeux de négociations *(M. Tallard)*
- 2-4 - Les revendications syndicales confédérales de gestion des mobilités professionnelles et leurs traductions locales dans les entreprises *(B. Scalvinoni)*

#### 3 - Dynamique des négociations à l'échelle nationale: renouvellement ou atonie ?

- 3-1 - La place de l'ANI sur la QVT dans les évolutions récentes du droit de la négociation collective *(C. Morin)*
- 3-2 - Une pierre angulaire inédite de la négociation dans la fonction publique en France : la santé au travail *(D. Garnier, M. Masse)*
- 3-3 - La négociation sous contrainte : de Maastricht à la gouvernance économique *(A. Dufresne)*

### ► Table des matières

### ► Appel à contribution - Chroniques du Travail n°7 "Les défis de la formation professionnelle"

## ▶ LES RÉDACTEURS EN CHEF DU N°6

■ *Arnaud Mias, Stéphanie Moulet*



**Arnaud MIAS** (1976)

*arnaud.mias@dauphine.fr*

Sociologue du travail et des relations professionnelles. Professeur à l'Université Paris-Dauphine (PSL Research University) et membre de l'IRISSO (UMR CNRS 7170)

**Thèmes de recherche :**

Négociation collective - Santé au travail - Syndicalisme - Représentation du personnel - Régulations du travail et de l'emploi



**Stéphanie MOULLET** (1972)

*stephanie.moulet@univ-amu.fr*

Economiste du travail et de l'éducation, maître de Conférences en Sciences économiques à l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence (IRT) et au LEST (Aix-Marseille Université / UMR CNRS 7317)

**Thèmes de recherche :**

Economie du travail et de l'éducation, analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs - Analyse des discriminations à l'embauche et salariales - Place de l'employeur public dans l'insertion des jeunes

*<http://irt.univ-amu.fr>*

*<http://www.lest.cnrs.fr>*



## INTRODUCTION

*Arnaud Mias, Stéphanie Moullet*

Aujourd'hui, d'aucuns pourraient avancer la thèse selon laquelle la financiarisation de l'économie a engendré une triple crise du rapport salarial : de l'emploi, du travail et de la protection sociale des salariés. Face aux inerties de ce rapport, une norme de flexibilité, faite de souplesse, de réactivité et d'innovation, tend à s'imposer comme une nécessité incontournable, dont les acceptations sont toutefois diversifiées d'un contexte sociétal et d'un locuteur à l'autre. Que ce soit dans le cadre du « dialogue social »<sup>1</sup> - à l'initiative des pouvoirs publics et/ou des acteurs sociaux -, dans le cours de démarches unilatérales engagées par les employeurs, ou encore sous l'empire des mobilisations collectives, les diverses facettes du rapport salarial font actuellement l'objet de remises en question plus ou moins profondes ou abouties selon les contextes industriels, politiques et sociétaux. Dans ce contexte d'une crise multidimensionnelle, ce numéro de *Chroniques du Travail* choisit d'interroger les espaces, les acteurs et les moyens de la négociation autour de l'activité de travail, de son contenu et de ses conditions

d'exercice. Si une partie des articles réunis ici met l'accent sur la confrontation et la négociation sociales, relatives au contenu du travail - ses conditions d'exercice, son organisation, son évaluation, ses effets sur les personnes et les collectifs -, il s'agit également d'appréhender plus largement les dynamiques récentes de négociation sur le travail et l'emploi.

« Plus largement » peut signifier se situer à d'autres échelles qu'à celle des situations de travail et de l'entreprise. Différents articles explorent ainsi les évolutions de la négociation de branche et de la négociation interprofessionnelle - dans le privé comme, plus récemment, dans le public. Plusieurs d'entre eux interrogent les problématiques, centrales aujourd'hui, d'articulation des niveaux de négociation : l'influence des politiques européennes sur les négociations salariales, l'articulation des branches professionnelles et de l'interprofessionnel dans le champ de la formation professionnelle continue, l'influence des stratégies revendicatives confédérales sur les accords d'entreprise, ou encore les transformations du rôle

1. Voir à ce sujet le récent dossier « Quel dialogue social ? » paru dans la *Nouvelle Revue du Travail* en mai 2016 [<https://nrt.revues.org/2558>].

des branches professionnelles dans le champ de l'emploi et de la formation.

« Plus largement » signifie également prendre en compte différents objets de négociation, comme les conditions de travail, les risques psychosociaux, les statuts d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation professionnelle, les certifications de branche ou les salaires. Plusieurs articles analysent d'ailleurs l'articulation variable entre ces objets de négociation, que celle-ci prenne la forme d'une combinaison, comme dans le cas de la GPEC, d'une succession plus ou moins stratégique, comme dans le cas de la poste belge, ou d'une substitution, par exemple d'une problématique de travail et de qualification par une problématique d'employabilité dans le cas des certifications professionnelles. Une attention est également portée aux catégorisations avec lesquelles on entre dans la négociation. Le champ de la santé au travail est à cet égard très prolifique : « conditions de travail », « santé-sécurité au travail », « risques psychosociaux », « qualité de vie au travail »... Plusieurs articles de ce numéro interrogent ainsi la négociation autour ou à partir de ces catégories, leur capacité à fournir un appui à la légitimation d'une action publique ou d'une politique d'entreprise, et leur effet de cadrage sur les voies et moyens de se saisir de la question du travail et de ses conditions d'exercice.

Au-delà des processus de négociation, l'objectif est de s'interroger sur les possibilités mêmes de discuter du travail, de son contenu, de sa qualité et des pers-

pectives de développement professionnel qu'il ménage. Les articles réunis ici proposent d'analyser les conditions dans lesquelles ces enjeux deviennent un objet de mobilisation ou de discussion au sein des relations professionnelles. En effet, alors que l'approfondissement de la crise de l'emploi accroît la précarisation salariale et l'exclusion sociale, la tendance (ou même la tentation) n'est-elle pas forte de faire de la discussion du travail et de ses conditions d'exercice un sujet de second rang ? La perspective d'un emploi durable et protégé ne tendrait-elle pas à disparaître au profit d'un abandon à l'employeur du pouvoir exclusif d'organiser le travail, au point là aussi, d'engendrer une crise du travail ? Le travail n'est-il pas réorganisé de manière diffuse et subreptice, par le biais du non-remplacement des postes notamment, avec le risque que ces évolutions ne fassent pas l'objet de discussions explicites ? Voit-on dès lors se développer des négociations en face à face, à l'échelle du service et en dehors de la représentation collective des salariés ? Comment les différentes formes de représentation collective des salariés parviennent-elles à se saisir d'une individualisation croissante du rapport salarial, soutenue par une gamme toujours plus étendue d'outils de gestion des ressources humaines, qui tendent à légitimer des approches personnalisées et psychologisantes du « bien-être au travail » ?

On le voit, le thème de la négociation du travail (et de l'emploi) soulève de nombreuses questions. Ce 6<sup>e</sup> numéro de *Chroniques du travail* propose de les

défricher, en structurant la réflexion autour de trois thématiques principales qui renvoient chacune prioritairement à une échelle particulière de négociation et constituent chacune un chapitre. Le premier rassemble des articles qui analysent prioritairement les ressources de la négociation dans des processus de négociation portant sur des situations de travail : la palpation des passagers dans les aéroports, l'intervention sociale auprès de mineurs dits « difficiles », la définition des actions et de leur sens ou de la cause commune pour les membres d'une structure associative et la distribution du courrier. Le deuxième chapitre regroupe des contributions portant sur le champ de la formation professionnelle et interroge plus ou moins directement les recompositions des régulations collectives du travail, en particulier dans les branches professionnelles, dans un contexte de prégnance des problématiques d'emploi. Le dernier chapitre porte sur l'échelle nationale de négociation, caractérisée par un encadrement très rigide des négociations salariales d'un côté et par l'exploration de « nouvelles » thématiques comme la santé au travail ou les mobilités professionnelles.

Porter la focale sur une situation de travail singulière permet d'interroger la forme qu'y prend la négociation du travail, partant du principe que l'activité de travail procède toujours d'un ajustement des règles relevant de la consigne ou de la tâche à réaliser. À cette échelle, la négociation du travail relève d'un effort plus ou moins collectif de cadrage de l'activité et de la situation de travail. Elle

apparaît de nature très informelle, voire clandestine dans certains cas, surtout lorsqu'elle est à l'initiative des salariés. Très contingente, elle s'appuie largement sur les ressources que les acteurs de la négociation réussissent à rassembler et à mobiliser pour renforcer leur maîtrise de la situation. Ces ressources sont éminemment variables, ce qui tend à accroître l'hétérogénéité des situations de travail au sein d'un même secteur professionnel.

Les ergonomes et les psychologues du travail ont abondamment illustré cette observation devenue presque banale : l'activité déborde largement la tâche strictement prescrite. Autrement dit, les salariés sont capables de redéfinir le prescrit pour faire ce qu'on a à faire quand on travaille, et pas forcément ce qui était prévu et imposé. Mais cette capacité est-elle la même, quel que soit le statut d'emploi ? Les travailleurs pris dans des relations de sous-traitance sont-ils forcément exclus des processus de négociation ? Les rapports de domination sociale qui structurent le salariat et ses modes de représentation en font-ils les oubliés fatals des négociations et des confrontations sur le travail ? **Louis-Marie Barnier** étudie de près le cas du travail aéroportuaire de palpation des corps, pour lequel les normes réglementaires sont omniprésentes, très codifiées et strictes, notamment en ce qui concerne les gestes, les comportements et le temps. Il montre que les salariés affirment au quotidien une prétention à négocier leurs interprétation et application, malgré la situation de sous-traitance et l'instabilité

foncière de l'emploi dans ce secteur d'activité, qui non seulement sapent les ressources d'un collectif de travail évanescents, mais tendent à renforcer même la réglementation managériale du travail, pour compenser la déréglementation de l'emploi. Cela prend la forme d'une résistance de tous les instants, mais qui ne peut rester que clandestine, car illégitime et illégale.

Le propre d'une institution est de viser un traitement réglé des situations et des pratiques qu'elle encadre. Cette prétention est particulièrement affirmée dans le cas de la prise en charge sociopénale des mineurs, et le groupe professionnel des éducateurs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse revendique une homogénéité de ses pratiques. Pourtant, comme le constate **Léo Farcy-Callon**, les pratiques varient considérablement d'une situation à l'autre, révélant un important ajustement du contenu du travail que l'auteur propose d'analyser comme une négociation. Nécessaire au fonctionnement de l'institution, cette négociation prend parfois un tour plus clandestin quand cette négociation inclut le mineur concerné, personnalisant alors sa prise en charge. Elle adopte une forme collective, bien qu'informelle, pour définir les pratiques professionnelles ajustées à tel ou tel cas perçu comme problématique.

Autre type d'organisation : la structure associative a pour spécificité le caractère central de son identité à savoir la cause qu'elle défend, la fédération des acteurs autour de valeurs qu'elle porte... La contribution d'**Emilie Bouillaguet** porte le regard sur ce qui doit être négocié pour

le fonctionnement pérenne d'une organisation particulière, une association à vocation artistique et culturelle. Les contraintes liées à la mise en œuvre d'un projet associatif dans la durée exigent que soit fréquemment négociée ce qui fait l'identité de la structure et par cette voie, la cohésion du collectif qui la compose. La négociation ici prend corps dans la définition et le maintien d'une identité associative. Dite identitaire, la négociation se matérialise alors par l'écriture de texte de nature organisationnelle, mais aussi au travers d'un discours commun unifiant qui soutient la cohésion et la cohérence de l'organisation.

Seul article du numéro à traiter de la négociation collective d'entreprise en tant que telle, la contribution de **Jean Vandewattyne, John Cultiaux, Esteban Martinez** analyse les processus de négociation récents au sein de la poste belge, portant sur l'activité des facteurs distribuant le courrier dans les boîtes aux lettres, soumis à des projets managériaux de réorganisation importants. À l'initiative de la direction, deux séquences de négociation se suivent : sur les conditions de travail d'abord, pour accompagner la mise en place d'un logiciel visant un accroissement de la productivité des facteurs ; sur les conditions d'emploi ensuite, pour permettre la création d'une nouvelle catégorie de personnel, les facteurs distributeurs, personnel contractuel, à temps partiel et payé au salaire minimum. Intensification du travail et précarisation de l'emploi : l'entreprise publique n'échappe pas aux logiques dominantes. Si la place faite à la négoc-



ciation collective demeure importante, dans une situation de syndicalisation et de conflictualité du travail élevées, l'article met en évidence une situation fortement déséquilibrée, où la direction est déterminée à porter d'un projet de « modernisation », les syndicats sont sur la défensive et l'Etat fédéral ne joue plus le rôle d'arbitre modérateur qu'il jouait dans le passé.

Le deuxième chapitre de ce numéro rassemble des travaux de recherche portant sur les processus de négociation autour de la formation professionnelle. Cet objet permet de prendre la mesure des recompositions des branches professionnelles et de leur fonction traditionnelle d'encadrement des conditions de travail et d'emploi dans les entreprises. Il offre également la possibilité de saisir les effets de la prégnance du paradigme de l'emploi sur les négociations collectives, à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise). Enfin, comme le suggèrent plus ou moins explicitement les contributions de ce chapitre, le champ de la formation professionnelle donne à voir la présence des tiers acteurs (législateur au premier chef, mais également consultants, experts et évaluateurs) et leur influence sur les processus de négociation.

Par certains aspects, le travail de négociation tend à se complexifier, à mesure que les objets sur lesquels il porte se multiplient et s'entrecroisent. Les exigences que portent ces processus de négociation soulèvent la question de l'outillage et des ressources d'expertise que les acteurs syndicaux peuvent mobiliser,

de l'origine de ces ressources et de leurs effets de cadrage sur les négociations (il)légitimation de certains objets de négociation, imposition de problématique...). Le domaine de la formation professionnelle exacerbe sans doute ces enjeux, dans la mesure où l'articulation avec les politiques d'emploi pousse depuis près de 10 ans à développer l'évaluation des accords collectifs. Quels sont les outils et les techniques dont se dotent les acteurs pour évaluer conjointement la qualité du travail de négociation et la pertinence des dispositifs négociés ? **Edine Gassert** retrace ici la genèse de cette pratique d'évaluation en observant de près les travaux du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle et en analysant la façon dont les organisations syndicales ont progressivement déployé un regard réflexif et outillé sur leurs propres accords négociés au niveau national et interprofessionnel. Si la contribution met en évidence des processus d'apprentissage et d'institutionnalisation de cette fonction évaluative des « produits » de la négociation collective, elle met aussi en évidence les difficultés et les dilemmes auxquels sont confrontés de telles démarches, notamment du point de vue de l'accès aux sources d'information, du risque de dérive vers la mise en avant des cas de « bonnes pratiques » et de l'engagement effectif des branches professionnelles dans les travaux.

Dans une perspective complémentaire, **Alexandra d'Agostino, Maël Dif-Pradalier et Nathalie Quintero** interrogent les politiques des branches professionnelles

dans le domaine de l'emploi et de la formation. Portant le regard sur les branches de la chimie, du recyclage-récupération et de la restauration rapide, ils constatent que derrière des instances paritaires de paritaire similaires se dissimulent des pratiques foncièrement différentes. La façon dont les acteurs sociaux investissent et mobilisent ces instances est très variable, selon la fonction qu'ils attribuent à ces instances : s'agit-il avant tout d'anticiper les besoins en compétences pour faciliter l'organisation des mobilités de la main-d'œuvre, de professionnaliser les responsables ressources humaines dans les entreprises ou d'adapter les salariés au processus de travail selon une logique de subsidiarité ? Cette hétérogénéité des pratiques des branches professionnelles renvoie fondamentalement à la manière dont se décline, dans chacune d'entre elles, l'évolution générale des régulations de branche vers une fonction d'appui et d'accompagnement aux politiques d'entreprise.

**Michèle Tallard**, qui a par ailleurs précisément étudié cette dernière évolution, propose ici une analyse de la transformation du contenu des certifications professionnelles au cours des trente dernières années. Elle décrit un basculement progressif d'une logique centrée sur la qualification, fortement liée à l'activité de travail et aux métiers, vers une logique d'employabilité qui met l'accent sur les compétences sur fond de préoccupations d'emploi devenues prégnantes. Ce basculement fait d'ores et déjà courir au moins deux risques. Le premier concerne, en lien avec la précé-

dente contribution, les politiques des branches professionnelles, qui risquent d'être ainsi accaparées par l'activité technique autour des certifications, au détriment des négociations sur d'autres thèmes plus politiques. Le second est celui d'un éloignement des préoccupations de reconnaissance des qualifications acquises dans les classifications professionnelles au profit d'un souci de « signal d'employabilité », de capacités à occuper un emploi, censé sécuriser les parcours.

Cette dernière préoccupation est au cœur des négociations et pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que le législateur cherche à promouvoir, non sans difficultés, depuis une quinzaine d'années dans les entreprises. La contribution de **Benoît Scalvinoni** analyse deux cas de négociation d'entreprise sur la GPEC, dans le textile et dans la papeterie. C'est avec un angle original qu'il les étudie dans la mesure où il s'agit pour lui d'évaluer la façon dont ces négociations mobilisent et reprennent les réflexions et stratégies confédérales en matière de gestion des mobilités professionnelles - de la CFDT dans un cas (avec le projet de « sécurisation des parcours professionnels », de la CGT dans l'autre (avec le projet de « nouveau statut du travail salarié ». Un tel angle d'approche invite à explorer les interactions entre les différents niveaux d'action des organisations syndicales, en portant attention à la capacité d'expérimentation locale de projets revendicatifs construits au niveau confédéral. Toutefois, la question des mobilités professionnelles n'est sans doute pas le meilleur objet pour saisir

ces interactions, les dispositifs négociés ne reflétant finalement pas du tout l'ambition des revendications nationales.

Le troisième chapitre rassemble trois contributions qui portent la focale sur l'échelle nationale. Ce niveau n'est pas absent des autres textes, mais il s'agit ici de rendre compte des dynamiques de négociation qui lui sont propres. À cet égard, c'est un tableau contrasté qui est brossé : si un dynamisme incontestable se manifeste sur de nouveaux objets, comme la santé au travail - en particulier dans la fonction publique, où le thème est d'ailleurs l'occasion d'engager, pour la première fois, des négociations transversales aux trois fonctions publiques - c'est plutôt l'atonie de négociations corses-tées qui se manifeste en matière salariale.

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail se présentait comme un dispositif original dans la mesure où il comporte un certain nombre de pistes d'action pour améliorer les conditions de travail, que les interlocuteurs sociaux sont invités à reprendre dans les négociations collectives d'entreprise pour les ajuster au plus près des réalités du terrain, au terme d'une phase de diagnostic préalable qui fasse une large place à la concertation, y compris au-delà des instances de représentation du personnel. Trois ans après sa signature, le bilan est plutôt mitigé du point de vue de la dynamique de négociation que cet accord a pu susciter : peu nombreuses sont les entreprises à en faire le cœur des négociations.

**Claire Morin** propose ici une analyse juridique des exigences de ce type de négociation collective, tant du point de vue des pratiques de délibération collective que de la possibilité, renforcée depuis par la loi Rebsamen, de regrouper dans le cadre d'une négociation unique les différentes négociations obligatoires. Si ce regroupement se prête à la critique, l'auteure pointe en même temps la pertinence des outils et modalités de négociation suggérés par l'accord de 2013 qui apparaît à cet égard précurseur.

Le domaine de la santé au travail semble se prêter plus facilement que d'autres à un renouvellement des pratiques de négociation. C'est un constat qui vaut également pour la fonction publique, où les pratiques de négociation collective sont traditionnellement moins développées que dans le privé. Deux accords majoritaires et couvrant l'ensemble des trois fonctions publiques ont, en 2009 et en 2013, posé les jalons pour la mise en place d'une véritable politique de santé au travail qui recompose en particulier le rôle des instances de représentation du personnel dans le domaine, avec l'institution des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans toutes les fonctions publiques. Respectivement acteur et observateur privilégié de ces deux négociations, **Denis Garnier** et **Max Masse** mesurent l'ampleur de cette transformation, qui semble de l'ordre d'un changement de paradigme. Portant attention au processus de négociation, ils soulignent la dynamique d'apprentissage qui le caractérise, avec une progressive montée « en connaissances, en compé-

tences puis en reconnaissance » des organisations syndicales leur permettant de peser sur la négociation.

À la lecture de la contribution d'**Anne Dufresne**, cette capacité d'influence sur le contenu des accords paraît au contraire profondément et durablement amputée en matière de négociations salariales. L'auteure montre comment la modération salariale est devenue la norme dominante dans toute l'Europe et souligne le rôle décisif de l'Union européenne dans cette évolution. Trois groupes d'Etats membres sont distingués en fonction de l'ampleur qu'y prend l'interventionnisme européen en matière de politique salariale. Le texte montre à quel point cet interventionnisme limite drastiquement non seulement les marges de manœuvre de cette négociation, mais surtout la possibilité de fixer les salaires à l'échelle centralisée de la branche nationale. Derrière ces encouragements européens à décentraliser les négociations salariales au niveau des entreprises, Anne Dufresne voit à l'œuvre un « pouvoir contre-démocratique » qui uniformise les systèmes de relations professionnelles.



**CHRONIQUES du TRAVAIL...** ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (*selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue*).

La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical. *Chroniques du Travail* devient une revue de référence des sciences sociales du travail.


La revue est hébergée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence. Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est une composante d'Aix-Marseille Université (AMU).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).



prix : 20€

**Edition et Publication :** IRT  
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence  
<http://irt.univ-amu.fr>

**Mise en page et Impression :** Studio  Empreinte  
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille  
[www.empreinte-std.com](http://www.empreinte-std.com)



ISBN : 978-2-9540832-5-4  
ISSN : 2257-5650