



**Appel à Contribution**  
**« Chroniques du Travail », n°9**  
*Quelles évolutions du dialogue social ?  
Des articulations nouvelles  
entre les niveaux de la négociation collective...  
aux nouvelles pratiques des acteurs*  
sous la direction de  
**Mario Correia,  
Stéphanie Moullet et Caroline Vanuls**  
*à paraître (automne 2018)*  
Directeur de la publication : **Mario Correia**

« Chroniques du Travail » est une revue récente qui est éditée par l'IRT d'Aix-en-Provence depuis décembre 2011 et qui a succédé aux « Cahiers de l'IRT » (1988-2010). Elle ambitionne de devenir une revue de sciences sociales du travail et de concilier rigueur et lisibilité, en vue d'assurer une fonction non pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche (<http://irt.univ-amu.fr> - cliquez sur « Revue Chroniques du Travail » dans le menu de gauche)

Cet appel à contribution fait suite à deux journées d'étude. La première « Dialogue Social : Bilan et Perspectives après les Ordonnances Travail » a été organisée par l'IRT d'Aix-en-Provence (IRT-AMU) le 27 septembre 2018 à Marseille, dans le cadre de sa collaboration avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE PACA). La seconde journée intitulée « Le Renouveau du Dialogue Social : l'Articulation Branche/Entreprise » le 16 novembre 2018 a été co-organisée par l'IRT, le Centre de Droit Social (CDS EA901 AMU), le Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST, CNRS UMR 7317) et le Cabinet FIDERE Avocats. S'il invite les participants à ces journées à soumettre une proposition d'articles, il s'adresse plus largement à tous ceux qui s'intéressent aux transformations du dialogue social et aux modalités de la négociation collective.

Le thème de la négociation collective tient depuis plusieurs décennies en France une place de premier rang dans les chroniques sociales. La volonté d'améliorer la qualité du dialogue social par la promotion de la négociation collective au niveau de l'entreprise est affirmée depuis longtemps et se trouve traduite dans la loi.

Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui a modifié les règles de la représentativité syndicale et les conditions de validation des accords collectifs, l'organisation du dialogue social est soumise à un processus de réformes législatives quasi continu, dont les Ordonnances Travail en septembre 2017 constituent le dernier épisode. Or, ces changements successifs ont suscité des réactions contrastées qui interrogent sur l'ambivalence des réformes engagées.

D'une part, la volonté de renforcer la démocratie sociale et le rôle des syndicats dans l'entreprise est affichée par les réformateurs. Cela se traduit notamment par une extension considérable des champs de la négociation collective d'entreprise. Cela s'accompagne aussi d'un bouleversement de la hiérarchisation des normes et de l'abandon partiel du principe de faveur. Dans cette perspective, la primauté donnée à l'accord collectif d'entreprise nécessite de comprendre le rôle de la branche et plus globalement les articulations entre les différents niveaux de négociation (établissement, entreprise, groupe, branche, interprofession...).

D'autre part, une rationalisation des moyens mis à la disposition des représentants du personnel est engagée au travers de la mise en place de l'instance unique de représentation du personnel qu'est le Comité Social et Économique (CSE), le nombre d'heures de délégation, le regroupement des thèmes de négociation, les délais d'expertise, etc.

L'ampleur des réformes, leur complexité et le calendrier de leur entrée en vigueur expliquent la difficulté de leur mise en œuvre dans les entreprises et les incertitudes – nombreuses – liées à celle-ci.

En outre, ces changements posent directement la question de la capacité des acteurs syndicaux à agir efficacement dans les multiples arènes de négociation et de concertation auxquels ils participent. Ce constat prend tout son sens lorsqu'on observe que certains thèmes ouverts à la négociation sont dorénavant d'une importance cruciale pour les entreprises et les partenaires sociaux. À titre d'exemple, on peut citer les accords sur le fonctionnement du CSE ou ceux relatifs à l'organisation et la périodicité des négociations obligatoires.

La complexité des dispositifs est encore augmentée si l'on considère la variété des conditions de validité des accords collectifs (accords majoritaires sans référendum, accords majoritaires ou "validés" par référendum, unanimité des organisations syndicales, etc.).

Le développement des négociations dérogatoires ou alternatives, c'est-à-dire sans délégué syndical, interroge aussi sur la qualité du dialogue social dans les entreprises lorsqu'il existe. D'ailleurs la volonté de faire émerger le dialogue social dans les très petites entreprises (TPE) pose question tant les dispositifs demeurent confus, aussi bien dans l'esprit des employeurs que des salariés.

Au demeurant, le développement remarqué des référendums dans les TPE porte en germe le risque d'une négociation faussée. Ce constat invite à revenir sur l'essentiel : comment concevoir la négociation de proximité dans ses rapports avec l'accord de branche pour en percevoir les utilités, les facilités et les dangers ?

À travers cet appel à contribution, la revue *Chroniques du Travail* entend interroger les transformations récentes du dialogue social et celles qui ont cours, en considérant les articulations nouvelles entre les niveaux de la négociation, les pratiques et les moyens nouveaux des acteurs.

La relation entre négociation de branche et négociation d'entreprise est complexe et les espaces de négociation sont multiples. Des contributions pourront porter sur le nouveau rôle des branches professionnelles.

Au niveau de la branche comme à celui de l'entreprise, le terme négociation recouvre un ensemble riche d'interactions entre différents acteurs sociaux. Dans le cadre de ces relations, comment ces derniers (représentants des salariés, employeurs, acteurs publics, experts...) s'organisent-ils ou se réorganisent-ils pour être parties prenantes de la négociation ?

Ce nouveau partage des rôles entre « branche » et « entreprise » donne aux représentants du personnel au niveau de l'entreprise (délégué syndical, mandataire), mais aussi aux représentants des directions, un rôle plus important dans la négociation. Un focus sur les contraintes qui pèsent sur les négociateurs, les ressources dont ils disposent comme la nature et l'évolution des relations entre négociateurs et leurs effets sur les résultats de la négociation pourra éclairer la dynamique des négociations de terrain. De la même façon, les configurations locales et les rapports de force et de concurrence entre les acteurs peuvent éclairer utilement l'analyse de ces nouvelles dynamiques de négociation.

Des contributions sont aussi attendues sur la question de l'érosion du monopole syndical puisque les nouvelles pratiques de conclusion des accords collectifs de travail inclinent à s'interroger sur ce point.

Pour traiter de ces questions, les contributions à ce nouveau numéro de *Chroniques du Travail* pourront par exemple privilégier des approches qui mobilisent des monographies d'entreprises pour comprendre les processus de négociation. Les accords d'entreprises peuvent également constituer des matériaux d'intérêt pour nourrir les analyses de la négociation. L'ensemble de ces angles d'approche énoncés ici ne vise qu'à suggérer des pistes de proposition et n'a en aucun cas vocation à brider les auteurs dans leurs intentions.

## Modalités pour répondre à l'Appel à Contribution

Les communications correspondent à un texte complet qui ne doit pas excéder **30.000 signes**, bibliographie incluse, accompagné d'un résumé de **10 lignes** maximum et d'une petite biographie.

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à [irt-contact@univ-amu.fr](mailto:irt-contact@univ-amu.fr) et à [chroniquesdutravail@gmail.com](mailto:chroniquesdutravail@gmail.com)

## Calendrier

Date limite de réception des communications : **15 avril 2019**

Réponse du Comité de rédaction aux auteurs\* : **13 juin 2019**

Retour des versions définitives : **15 septembre 2019**

Publication : **automne 2019**

(\* si nécessaire, le Comité aura recours à des rapporteurs externes)

### Comité de Parrainage

- Jacques FREYSSINET, économiste, ancien directeur de l'Institut du Travail de Paris-Sceaux et ancien directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales, IRES ;
- Jacques GARNIER, économiste, ancien directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence ;
- Eric VERDIER, sociologue et économiste, directeur de Recherche au CNRS, section 40, LEST, Aix Marseille Université.

### 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 Économie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence ;
- Arnaud DUPRAY, socio-économiste, ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, UMR 7317, 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, IRISSE 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 Économie 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, enseignante-chercheur 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'Études de l'Emploi et du Travail.

### Directeur de la Publication

- Mario CORREIA

### Rédacteurs en Chef du numéro 9

- Mario CORREIA
- Stéphanie MOULLET
- Caroline VANULS