



RT18

4^e Congrès de l'AFS

Création & innovations

Appel à communications du RT18

Les relations professionnelles connaissent, comme les autres champs sociaux, des innovations et des dynamiques de création qui interrogent ses acteurs – leurs pratiques, leurs stratégies et les rôles qu'ils jouent dans la régulation socioéconomique – et les relations qu'ils entretiennent les uns avec les autres.

Si ces évolutions ne sont pas nouvelles – elles sont mêmes, d'un certain point de vue, permanentes – l'histoire montre qu'il existe des moments d'accélération du changement et d'inflexions fortes, voire brutales, dans les métamorphoses des systèmes de relations professionnelles.

L'appel à communications du RT18 propose de s'intéresser aux enjeux et aux défis actuels qui se profilent, aujourd'hui, dans un environnement politique, économique et social en rapides mutations.

Six axes sont mis en avant, concernant :

- Les effets de la loi du 20 août 2008 sur la **représentativité syndicale** (axe 1) et les nouvelles formes de **dialogue social** et de **négociation collective** (axe 2) ;
- Les questions posées aux relations professionnelles par les **innovations managériales** (axe 3) ;
- Les **nouveaux acteurs** des relations professionnelles (axe 4) ;
- Les effets des **innovations technologiques** sur les régulations des relations de travail (axe 5) ;
- Les diffusions de « **modèles** » **sociaux** comme sources d'innovations et de transformations des systèmes nationaux de relations professionnelles (axe 6).

Ces six axes sont détaillés dans les pages suivantes, les modalités de réponse sont précisées en fin de document.

Axe 1. Les nouvelles règles de représentativité syndicale : genèse, contenu et conséquences

La loi du 20 août 2008 affirme vouloir rénover la démocratie sociale, donner une nouvelle légitimité aux acteurs sociaux syndicaux, réenraciner le syndicalisme parmi les salariés. La loi s'appliquant depuis le 1^{er} janv. 2009, ses premiers effets se font déjà sentir, particulièrement dans les grandes entreprises, où existent une présence syndicale, souvent même un pluralisme syndical et un respect, au moins relatif, des IRP. Cet axe s'intéressera donc aux règles de procédure dans les différents niveaux de mise en place de ce nouveau droit (entreprise, branche, interprofessionnel).

On s'intéressera à la genèse institutionnelle de cette loi. En quoi par exemple le fait que la loi s'inscrive dans la lignée de la position commune CGT / CFDT / Medef / CGPME d'avril 2008 constitue ou non une innovation ? On s'intéressera également à d'éventuelles créations dans l'organisation des scrutins (accords préélectoraux, contentieux juridique), dans les relations intersyndicales (regroupements, accords électoraux, ou au contraire exacerbation de la concurrence etc.) et surtout dans les relations que les organisations syndicales de salariés cultivent avec leurs mandants. Observe-t-on un regain d'intérêt des salariés pour le syndicalisme, qui serait objectivé par une meilleure participation aux scrutins et une meilleure adhésion aux organisations existantes ou émergentes, à de nouvelles vocations militantes ? De nouveaux acteurs qui peinaient à se faire entendre, parviennent-ils à conquérir leur représentativité ? Et qu'en est-il *a contrario* de ceux qui tombent dans le statut de non représentatif faute d'avoir franchi le seuil des 10% de suffrages ? Quel usage font-ils du RSS ? Comment les gagnants et les perdants dans l'application de la loi se représentent-ils cette nouvelle dynamique ? Quelles conséquences pratiques les leaders syndicaux en tirent-ils et quels sont les effets sur leur organisation et éventuellement leur devenir ? Et dans le domaine de la représentativité de branche qui devrait aboutir en 2013, quelles sont les innovations institutionnelles du côté du Ministère du travail et des fédérations syndicales pour s'assurer que les totalisations de suffrages refléteront fidèlement la réalité des scrutins d'entreprise ?

Axe 2. Quelles innovations dans le dialogue social et la négociation collective ?

Les lois du 20 août 2008 (secteur privé) et du 5 juillet 2010 (fonction publique) modifient les règles de représentativité des syndicats et les conditions de validité des accords collectifs. Les deux dimensions sont étroitement liées puisque l'accès à la négociation est réservé aux organisations syndicales représentatives. Déterminante pour apprécier la représentativité, l'audience des syndicats l'est également pour déterminer la validité des accords. On s'interrogera donc en premier lieu sur les effets de ces lois sur la négociation collective dans l'entreprise mais aussi dans les branches et la fonction publique. Stimulent-elles la négociation et la signature d'accords ? Modifient-elles le jeu des acteurs ? Les organisations minoritaires qui pouvaient tenir un rôle important dans la négociation s'en trouvent-elles plus fréquemment exclues ? Les accords bénéficient-ils d'une légitimité plus grande que ceux signés avant les nouvelles lois ? Et comment apprécier ce regain de légitimité s'il existe ? Outre ces questions, les communications pourraient aborder trois autres points.

- L'apparition de nouveaux thèmes (comme les restructurations, les discriminations, la violence au travail...) et d'accords multidimensionnels difficiles à analyser comme l'a montré J. Freyssinet à propos de l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail « Négocier l'emploi » (CEE, Editions Liaisons, 2010).

- La multiplication des espaces de négociation et de dialogue social qui pose la question de l'articulation entre ces espaces et entre les normes qui peuvent être produites dans chacun d'eux. À quoi conduit la multiplication des scènes du dialogue social ? Au développement de ce dialogue ou bien à une dispersion des régulations et un affaiblissement de leur portée ?

- La signature, en période de crise, d'accords qui montrent l'ampleur des concessions faites par les représentants des salariés dans l'espoir de maintenir la survie des sites industriels et de l'emploi. L'inégalité des parties dans ce type de négociation est telle que l'accord et les règles « négociées » peuvent apparaître comme des instruments utilisés par les directions pour imposer leurs décisions managériales. Qu'en est-il ?

Axe 3. Innovations managériales et relations professionnelles

Toute innovation managériale (juste-à-temps, externalisation, gestion par projet, management des compétences, démarches qualité, *knowledge management*...) prend forme dans un espace social qui ne se réduit pas aux seuls appuis socio-techniques ou dispositifs législatifs habilitant les « innovateurs » ou facilitant les comportements innovateurs, mais inclut l'activité concrète de travail et les salariés. Ces derniers ne se réduisent d'ailleurs pas à de simples destinataires ou exécutants de l'innovation, mais participent à la vie d'un « projet » qui est nécessairement collectif, voire peuvent être considérés comme de véritables producteurs de connaissance. La sociologie des organisations fournit de nombreuses pistes de réflexion pour saisir ces processus au niveau microsociologique. La sociologie des relations professionnelles permet quant à elle d'appréhender des dynamiques plus générales des relations du travail, tout en les situant dans un contexte socio-historique déterminé.

Il conviendrait de s'interroger sur la manière dont les salariés et leurs représentants interviennent dans l'innovation managériale. Comment intègrent-ils les logiques gestionnaires sous-jacentes à ces projets ? Sur quels leviers (organisationnels, professionnels, juridiques...) prennent-ils appui pour participer à l'innovation ? Comment les innovations émanant des salariés et des syndicats font-ils ou non l'objet de réappropriations par le management ? Comment se constituent et évoluent les scènes sociales sur lesquelles peuvent être discutés et négociés collectivement les projets managériaux ? L'économie sociale et solidaire représente-t-elle une innovation managériale, une alternative dans sa manière d'articuler innovations managériales et relations professionnelles ?

Axe 4. Multiplication et évolutions des acteurs des relations

Les acteurs des relations professionnelles, loin de se réduire au seul trio dunloprien constitué des organisations patronales, syndicales et de l'Etat apparaissent, aujourd'hui particulièrement divers. Les acteurs traditionnels eux-mêmes sont d'ailleurs multiples et à déconstruire selon les niveaux, les scènes et les arènes des relations professionnelles, des lieux de travail aux négociations interprofessionnelles tripartites. Mais comme dans d'autres sphères de la société, des experts en relations sociales, en négociations, en appui aux comités d'entreprise, aux syndicats, aux employeurs, à l'Etat, sont sollicités par les uns et les autres, et notamment les médias et les journalistes. Ces derniers sont d'ailleurs également aussi aujourd'hui des acteurs majeurs des conflits, à un niveau local ou national, lors de conflits d'entreprise (en particulier ceux étiquetés « radicaux » comme à l'été 2009 ou au printemps 2010) ou des grandes manifestations qui ponctuent de nouveau l'actualité sociale depuis deux ans. Sites internet, blogs de salariés, analystes s'appuyant sur des études statistiques portant sur les relations professionnelles, les salaires, les questions de santé au travail contribuent également à la diffusion d'informations constituant, depuis toujours, des sources de pouvoir et des enjeux au

sein des relations professionnelles. En quoi ces acteurs sont-ils nouveaux ? De quels enjeux se saisissent-ils ? Quels rôles ont-ils ? Quelles en sont les conséquences ?

De plus, de multiples acteurs (ONG, associations, collectivités locales, etc.) se saisissent aujourd'hui d'enjeux propres aux relations professionnelles tandis que d'autres secteurs (logement, environnement, formation, santé, etc.) apparaissent de plus en plus investis par les acteurs traditionnels des relations professionnelles. De fait, sans imaginer que tout est nouveau – des avocats, par exemple, travaillent depuis longtemps avec des confédérations syndicales, le paritarisme dans le domaine de la formation initiale n'est pas récent - c'est peut-être même la notion d'acteurs des relations professionnelles qui nécessitent d'être réinterrogée. Il s'agit donc, à l'aide d'études et de recherches portant sur ces nouveaux (ou non) acteurs qui contribuent à structurer les systèmes de relation professionnelles locaux et nationaux, de comprendre les transformations des enjeux qui y sont débattus, des ressources qui y sont investis, des acteurs qui s'y affrontent.

Axe 5. Innovations technologiques et relations de travail

Cet axe vise à interroger les effets des innovations technologiques sur les relations professionnelles et plus généralement les relations de travail. En quoi les « technologies organisées » (les TIC mais aussi, plus largement, l'informatisation des postes, des processus de travail...) modifient-elles les relations de travail et avec quelles réactions et actions des acteurs sociaux, notamment syndicaux ? La question de l'innovation technologique, si elle est classique en sociologie du travail, n'est guère traitée en sociologie des relations professionnelles. Cet appel se veut donc ouvert à une diversité d'innovations technologiques. Ces innovations contribuent-elles à une plus forte individualisation des relations de travail ou au contraire sont-elles l'occasion du développement de formes d'actions collectives ? Les TIC par exemple (intranet, mail, forums sociaux...) offrent-elles de nouveaux espaces de dialogue, permettent-elles une meilleure diffusion de l'information...renforçant l'action collective ? Plus généralement, comment les représentants syndicaux se positionnent-ils face aux innovations technologiques dans les entreprises et organisations, autour de quels enjeux, avec quelles revendications, etc. ? On accueillera également des communications portant sur les innovations technologiques au sein même des organisations syndicales et patronales.

Axe 6. Innovation et modèles sociaux

La référence aux modèles suédois, danois etc., est une figure obligée, récurrente dans les propositions de réforme des responsables politiques comme des partenaires sociaux. Les comparaisons internationales, l'évaluation comparée des performances économiques et sociales alimentent les travaux des chercheurs comme les réflexions des acteurs. Qu'il s'agisse de la création de pôle emploi inspirée par les *job center* britanniques, de la diffusion de thèmes tels que la flexicurité venue des pays nordiques, ou encore du poids des exemples étrangers dans le débat sur la réforme des retraites, les réformes inspirées par des exemples étrangers abondent.

Cet axe sollicite des communications qui interrogent la portée de ces références aux modèles sociaux étrangers comme sources d'innovations dans les systèmes nationaux, et plus particulièrement dans les systèmes de relations professionnelles. On s'intéressera aux questions politiques, sociales, culturelles que pose l'importation d'exemples étrangers, comme aux difficultés méthodologiques des comparaisons, qu'il s'agisse des taux de syndicalisation ou encore des taux de couverture des conventions collectives, par exemple. Les communications pourront également interroger la pertinence, l'actualité de la thèse de la

convergence, l'intérêt et la portée des typologies telles celles d'Esping-Andersen, de Hall et Soskice, ou de Streeck, par exemple.

Il ne s'agit pas d'exposer tel ou tel modèle étranger, mais de présenter les conditions dans lesquelles les idées et les réformes en matière de relations professionnelles circulent d'un pays à l'autre, que cela soit au niveau des discours politiques, syndicaux ou patronaux, de la diffusion de normes sociales comme l'activation par exemple, ou encore à partir d'expériences concrètes d'innovation importées de l'étranger. Les communications pourront également être centrées sur les problèmes méthodologiques de la comparaison.

***** Réponse à l'appel *****

Les propositions de communication devront :

- Indiquer **l'axe dans lequel elles se situent**,
- Etre limitées à **une page maximum**,
- Etre renvoyées **au plus tard le 17 janvier 2011**.

Les propositions seront transmises, par courriel, **aux deux adresses suivantes** :

- alexandra.garabige@cee-recherche.f
- frederic_rey@yahoo.fr

Un accusé de réception sera envoyé en retour.