POST-ENQUETES REPONSE 2004-2005 :
RESUMES DES DEUX ETUDES REALISEES

Titre et date du rapport final	Auteurs	Organisme réalisateur
Les relations professionnelles à l'épreuve du genre. (septembre 2007)	Hervé DEFALVARD, Guillaume DESAGE, Danièle GUILLEMOT, Martine LUROL, Evelyne POLZHUBER	Centre d'études de l'emploi
Regain et transformations des conflits au travail. (septembre 2007)	Sophie BEROUD, Jean-Michel DENIS, Guillaume DESAGE, Baptiste GIRAUD, Jérôme PELISSE	Centre d'études de l'emploi

« Les relations professionnelles à l'épreuve du genre »

L'angle d'approche retenu est celui de la mixité des institutions représentatives du personnel eu égard à celle du salariat : en quoi peut-elle constituer le révélateur de la prise en compte de l'égalité professionnelles dans l'évolution des relations professionnelles au sein des entreprises ?

Pour choisir les entreprises enquêtées, les auteurs ont sélectionné parmi les établissements enquêtés dans REPONSE une vingtaine de cas correspondant à une diversité de configurations possibles entre sexe du salariat et parité des institutions représentatives du personnel, en construisant une typologie « mixité- parité » fondée sur cinq idéaux types .

L'analyse des facteurs liés au degré de féminisation des IRP confirme des données descriptives connues. Si la proportion de femmes représentant le personnel est bien sûr fortement liée au degré de féminisation du salariat, les femmes sont néanmoins relativement sous-représentées parmi les IRP. Cependant, un salariat jeune, une proportion élevée de cadres, constituent des facteurs favorables « toutes choses égale par ailleurs » à une représentation plus féminine ou paritaire. Enfin, une forte implantation syndicale, si elle est positivement corrélée avec l'existence et le poids des IRP, n'est pas favorable à leur féminisation relative.

A partir des monographies d'entreprise étayées par un travail méticuleux d'analyse textuelle du discours des représentants du personnel, les auteurs présentent une typologie des relations de pouvoir entre directions et représentants du personnel, typologie fondée sur l'intensité de la négociation d'un part, et les modes de régulation des conflits d'autre part.

Le modèle de relations professionnelles construit sur des « rapports d'affrontement » qui caractérise les grands établissements industriels, à main d'œuvre majoritairement masculine semble reculer au profit de relations plus ouvertes au dialogue. Le modèle de « domination unilatérale des directions » est caractéristique des petits établissements de type patrimonial à direction familiale sans représentation du personnel. Toutefois, dans certains cas la mise en place d'institutions représentatives du personnel peut faire évoluer les relations sociales vers d'avantage de dialogue. Un troisième modèle, dont l'importance semble croître, fondé sur la combinaison entre pratiques de négociation et conflits entre la direction et les représentants des salariés concerne des établissements dont le salariat est plus féminisé (main d'oeuvre « mixte ») et ayant des représentants du personnel syndiqués. Enfin le dernier modèle qualifié de « dialogue pragmatique » fondé sur des relations professionnelles ouvertes au dialogue et une reconnaissance des institutions représentatives du personnel caractérise des entreprises récentes dont le salariat est jeune.

La grande richesse du travail de terrain permet de fournir un matériau précieux. Mais on peut regretter que cette typologie ne mobilise pas le thème de l'égalité professionnelle pour distinguer les catégories, sans doute parce qu'il est présent dans tous les modèles. Là ou existent des négociations, les questions de mixité des postes de travail, de discrimination salariale ou d'inégal accès aux promotions deviennent, au fur et à mesure de la féminisation des emplois, des thématiques sur lesquelles les négociations sur les conditions de travail, les salaires ou les carrières, vont s'ancrer. Pour autant, les négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle sont encore rares. Lorsqu'elles existent, elles sont alors portées sur un mode volontariste reposant sur l'engagement de femmes DRH, représentantes du personnel ou dans une dynamique s'apparentant au modèle « pragmatique » de relations professionnelles. Sans

surprise, cette préoccupation est absente dans les établissements caractérisés par des rapports de domination et plus largement dans ceux sans tradition de négociation. Quant à la féminisation des représentants du personnel ou des équipes syndicales, cet enjeu n'est pris en considération que dans certains établissements où des femmes se sont engagées dans le combat de l'égalité professionnelle.

« Regain et transformations des conflits au travail »

Dans le cadre d'une post-enquête menée à partir de REPONSE 2004-2005, ce rapport analyse les continuités et les transformations de la conflictualité du travail sous ses diverses formes, tant collectives qu'individuelles. Cette étude combine exploitation statistique et monographies d'entreprises, et permet un retour réflexif sur le dispositif et les résultats de l'enquête REPONSE.

Confrontant les déclarations des représentants de la direction et des représentants du personnel, assez souvent discordantes en matière de climat social et de conflictualité, les auteurs montrent tout d'abord combien la reconnaissance même de ce qu'est un conflit au sein de l'établissement est une construction sociale dépendante des positions des acteurs interviewés. Ces enjeux de reconnaissance et de qualification du conflit sont mis en évidence par les résultats du terrain. Seule l'approche monographique permet à cet égard de percevoir les effets de reconstruction et de mémoire à l'œuvre tout en resituant les événement conflictuels dans l'histoire et l'organisation de l'entreprise.

Loin de se limiter à la grève, la conflictualité se transforme et se diversifie sans qu'il soit possible de postuler un déplacement des formes collectives vers des formes individualisées et juridiques d'actions. Au contraire, il existe un halo de pratiques conflictuelles, dans laquelle prend place la grève. Face à la modification du tissu productif et à l'émiettement des collectifs de travail, on assiste moins à une disparition qu'à une « rationalisation sous contrainte » de l'action collective, et notamment du recours à la grève. L'essor du débrayage ou encore le recours à d'autres modes d'action sans arrêt de travail (pétition, manifestations) constituent des alternatives pragmatiques à la grève mais peuvent aussi refléter, chez certains acteurs syndicaux, une dévalorisation de cette dernière comme moyen d'action efficace et pertinent.

Le développement de la négociation, soutenu au cours de la période récente par plusieurs dispositifs légaux, et l'institutionnalisation des relations sociales en entreprise n'excluent pas le conflit. Négociation et action collective s'inscrivent en effet dans un continuum de pratiques qui se nourrissent mutuellement. Ces dispositifs institutionnels constituent des supports d'objectivation des problèmes exprimés par les salariés. De même, les dispositifs participatifs mis en place par les directions n'empêchent nullement les conflits de surgir dans l'entreprise car ils peuvent concourir au contraire à faire émerger des revendications.

La présence de représentants du personnel, et particulièrement de représentants syndiqués, demeure un facteur déterminant de la conflictualité du travail. L'activité syndicale, quand elle existe, contribue toujours à la mobilisation collective des salariés, sans se traduire par un renouveau sensible de la syndicalisation. Néanmoins, les monographies mettent en garde contre une vision trop mécaniste, tant les configurations sont hétérogènes d'une entreprise à l'autre. Le niveau de conflictualité dépend moins de la présence des représentants du personnel que de leurs pratiques et de la conception qu'ils se font de leur mandat et du rapport salarial. Les pratiques étrangères à toute logique revendicative de certains représentants, en particulier des non syndiqués, montrent en creux le rôle fondamental de la culture et du savoir-faire militants.