



Ministère du travail

Direction
de l'animation de la
recherche,
des études et des statistiques
**Département Relations
professionnelles et temps
de travail**

39-43 , quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Tél : 01 44 38 23 41

Appel à projet de recherches qualitatives et quantitatives

Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles : post-enquêtes et exploitations secondaires

Date de mise en ligne du présent APR : 04/12/2017

Date limite de réception des projets de recherche : 19/02/2018 à 16h00

Le présent appel à projets de recherche (APR) « Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles » est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche de la DARES (règlement APR), publié sur son site à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « DARES études et statistique », puis dans « Colloques et appels à projets » et dans « Appels à projets et marchés d'études ».

Le responsable du présent APR est :

Mme MT. PIGNONI, Département RPTT

Courriel : maria-teresa.pignoni@travail.gouv.fr

SOMMAIRE

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS.....	3
« LES RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS UN CONTEXTE DE REFORMES INSTITUTIONNELLES »3	
ARTICLE 1 – DESCRIPTION DE L'ENQUETE REPONSE.....	3
ARTICLE 2 – PROBLEMATIQUE GENERALE ET AXES DE RECHERCHE.....	4
ARTICLE 3 – CONDITIONS DE REALISATION DES PROJETS DE RECHERCHE.....	10
3.1. <i>Méthodologie</i>	10
3.2. <i>Équipes de recherche</i>	10
3.3. <i>Durée des travaux</i>	10
MODALITES DE CANDIDATURE.....	11
ARTICLE 4 – RETRAIT DU DOSSIER DE CONSULTATION	11
4.1. <i>Documents constitutifs du dossier de consultation</i>	11
4.2. <i>Retrait en ligne du dossier de consultation</i>	11
ARTICLE 5 – DEPOT DU DOSSIER DE CANDIDATURE	11
5.1. <i>Conditions de participation</i>	11
5.2. <i>Contenu du dossier de candidature</i>	12
5.3. <i>Modalités de dépôt du dossier de candidature</i>	12
SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE	13
ARTICLE 6 – VERIFICATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE	13
ARTICLE 7 – CRITERES D'EVALUATION DES PROJETS DE RECHERCHE.....	13

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS

« LES RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS UN CONTEXTE DE REFORMES INSTITUTIONNELLES »

La Dares (Ministère chargé du travail), qui a réalisé au premier semestre 2017 la cinquième édition de l'enquête REPONSE, met ces données statistiques à disposition des chercheurs et lance un appel à recherches quantitatives et qualitatives (post-enquêtes) sur « les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles ».

Les projets devront comporter une analyse quantitative de l'édition 2017 de l'enquête nationale sur les relations professionnelles et les négociations en entreprise, et pourront proposer des études qualitatives de terrain auprès des représentants des directions d'établissements et des représentants du personnel disposés à recevoir des chercheurs pour une investigation complémentaire.

Le présent appel à projets de recherche (APR) poursuit le double objectif d'encourager la réalisation de recherches à partir de l'enquête REPONSE décrite à l'article 1, autour des axes décrits à l'article 2, et de préciser les conditions de réalisation décrites à l'article 3.

Article 1 – Description de l'enquête REPONSE

L'enquête REPONSE 2017 est la cinquième édition après les enquêtes de 1993, 1999, 2005 et 2011. Outre l'enquête de 2017, les équipes pourront disposer des enquêtes précédentes à des fins de comparaison.

Le principal objectif de l'enquête REPONSE est de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés. Le champ est celui des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand et associatif non agricole en France métropolitaine : secteurs privé et semi-public, hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers, éducation non marchande.

L'enquête est menée au niveau des établissements, qui peuvent être des entreprises à part entière (entreprises dites « mono-établissement ») ou ne constituer qu'un des établissements d'une entreprise, dite « multi-établissements ».

Le questionnement porte sur le statut et la structure de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, conditions de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques, l'existence de conflits et la perception du climat social.

L'enquête a été réalisée au premier semestre 2017.

L'objet de l'enquête motive la pluralité des types d'acteurs enquêtés : 4 364 représentants de la direction, 2 891 représentants du personnel et 28 963 salariés ont répondu à l'enquête.

Les trois volets de l'enquête fournissent trois jeux d'observations, liées par l'identifiant de l'établissement :

- les 28 963 salariés, interrogés par voie postale, sont représentatifs des salariés présents depuis au moins 12 mois dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif non agricole ;
- les 4 364 représentants de la direction (RD), interrogés en face à face, correspondent aux personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires), leurs établissements sont représentatifs des établissements du secteur marchand et associatif non-agricole en France métropolitaine ;

- les 2 891 représentants du personnel (RP), interrogés en face à face, sont les RP de la principale organisation syndicale de chaque établissement ou de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles (qu'elle soit syndicale ou non). Ils exercent tous types de mandat (représentant syndical ou élu). Les 2 891 établissements dans lesquels un RP a pu être interrogé sont représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus disposant d'une instance de représentation du personnel.

L'introduction dans le plan de sondage d'un critère de stratification supplémentaire sur la taille de l'unité légale (11 à 49 salariés, 50 à 299 salariés, 300 salariés ou plus) permettra de calculer des résultats en pourcentage d'entreprises.

Le Comité du Label a octroyé le caractère obligatoire à l'enquête, alors qu'il n'avait pas été demandé par la Dares lors des éditions précédentes ; une augmentation significative du taux de réponse des représentants de direction et des salariés a été observée en 2017.

Article 2 – Problématique générale et axes de recherche

Le cadre juridique des relations collectives de travail a fortement évolué au cours des dernières années. La régulation sociale dans le monde du travail, traditionnellement l'apanage de la loi, a laissé de plus en plus de place à la négociation d'entreprise en modifiant les rapports entre loi, accords de branche et accords d'entreprise. Les réformes en cours s'inscrivent dans le prolongement de ce mouvement initié au début des années 1980, tout en l'accéléralant.

L'objectif affiché par le législateur est de créer les conditions d'un « dialogue social de qualité », « au plus près du terrain », qui réponde aux besoins réels des entreprises et aux aspirations des salariés et qui permette de prendre en compte la diversité des situations. Simplification des normes, développement de la négociation d'entreprise, réduction des coûts, modernisation et prévisibilité des relations de travail, légitimation des acteurs en présence... sont présentées comme des innovations indispensables pour favoriser la souplesse et la sécurisation des relations sociales, ainsi qu'une plus large participation et responsabilisation des salariés sur les lieux de travail.

Dans ce contexte, les enquêtes REPONSE constituent un outil d'analyse unique pour l'étude de l'évolution des relations professionnelles en France au cours de ces 25 dernières années. L'édition 2017 offre un éclairage particulièrement fécond de la manière dont salariés et employeurs se sont emparés des récentes innovations en matière de représentation des salariés, d'information et de consultation des instances élues du personnel, de négociation en entreprise. Elle permet de confronter le modèle de dialogue social préconisé par les récentes réformes avec « la réalité des relations sociales en entreprise »¹. Elle permet également de dresser un état des lieux des relations professionnelles en France en amont des réformes en cours, dans la perspective de leur future évaluation.

L'objectif général de cet APR est donc de susciter des recherches qui interrogent :

- la redéfinition des espaces de la régulation des relations de travail à l'aune des transformations des organisations productives ;
- la notion de dialogue social à travers la confrontation de la réalité des relations entre employeurs et salariés sur les lieux de travail avec le modèle de dialogue social préconisé par les récentes réformes ;
- la place de la négociation d'entreprise dans la régulation des relations de travail et comme source de construction des normes ;
- le processus de structuration des institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement ;
- les relations de travail dans les moyennes et petites entreprises où, faute de représentants des salariés, les règles se construisent entre référentiels extérieurs (la branche, la loi),

¹ Combexelle J-D. (2013) « Les relations collectives du travail : « La carte et le territoire » », in Droit social n° 3 pp 239-240.

décisions unilatérales de l'employeur et pratiques moins formalisées de participation directe des salariés.

L'évolution des cadres juridiques des relations collectives du travail

En 1982, les lois Auroux renforcent les droits des salariés et de leurs représentants². Elles introduisent aussi la possibilité de conclure des accords d'entreprise dérogatoires aux dispositions plus favorables des conventions collectives et accords de branche ou interprofessionnels dans certains domaines, les syndicats majoritaires pouvant cependant s'opposer à ce type d'accords. Si les nouveaux droits accordés aux salariés n'ont pas toujours eu l'impact escompté, les thèmes obligatoires de la négociation collective se sont multipliés et sa décentralisation vers l'entreprise s'est accélérée dans les réformes qui se sont succédé à un rythme relativement soutenu depuis la fin des années 1990³.

Dans un nombre de plus en plus important de domaines, la loi ou l'accord de branche jouent aujourd'hui un rôle supplétif en cas d'absence d'accord d'entreprise. Cette inversion progressive de la hiérarchie des normes, consacrant de plus en plus l'entreprise comme le lieu le plus pertinent de la régulation du travail, a suscité par ailleurs une réforme de la représentativité aussi bien des organisations syndicales (loi n° 2008-789 du 20 août 2008) que patronales (loi n°2014-288 du 5 mars 2014) afin de mieux asseoir leur légitimité d'acteurs de la négociation, dont les règles de validation ont aussi évolué vers l'accord majoritaire.

Les rôles et les attributions des institutions représentatives du personnel ont également évolué, notamment ceux des élus dans la négociation dans les TPE et PME dépourvues de délégué syndical (DS). Un certain nombre de mesures visent à renforcer l'information-consultation des RP en matière économique (loi n°2013-504 du 14 juin 2013 ou loi de sécurisation de l'emploi) en introduisant de nouveaux objets de consultations/informations annuelles du comité d'entreprise (CE) (la stratégie économique de l'entreprise, le Crédit d'impôt pour la compétitivité de l'emploi-CICE ...) ou de nouveaux outils d'information (la Base de données économiques et sociales-BDES). D'autres dispositifs, tels que la définition de délais prefix à l'occasion de chaque consultation ou le regroupement des consultations, visent plutôt à les rendre plus rapides et à en réduire les coûts pour l'entreprise (loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ou loi Rebsamen, loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ou loi El Khomri).

La réduction de « l'incertitude » pour les entreprises dans les relations professionnelles et plus largement en matière de droit du travail constitue un enjeu central des réformes de ces dernières années. Les nouveaux dispositifs juridiques en matière de licenciements économiques et de licenciements collectifs qui se sont succédé depuis 2012 en sont une illustration. Ils modifient sensiblement les procédures de licenciement pour motif économique, ainsi que le rôle du CE en matière de contrôle de licenciements collectifs, mais surtout modifient la place de l'accord d'entreprise face au contrat et à la loi⁴. Les réformes en cours vont renforcer la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail.

² Entretien préalable obligatoire en cas de sanction, règlement intérieur obligatoire dans les entreprises, droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail, développement des IRP notamment par le financement des CE par l'employeur, droit de recours à l'expert, information et consultation de cette institution sur ce qui peut affecter l'organisation du travail et notamment en cas de projet de suppression d'effectifs, négociation annuelle obligatoire sur les salaires et l'organisation du travail, création des CHSCT, droit de retrait des salariés en cas de danger...

³ Si dès la fin des années 1990 les lois Aubry sur la RTT ont introduit de nouvelles possibilités de dérogation à l'accord de branche et à la loi, c'est surtout à partir de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 que la négociation d'entreprise ou d'établissement acquière de plus en plus d'autonomie, une convention ou un accord collectif d'entreprise pouvant désormais déroger, y compris dans un sens moins favorable pour les salariés, aux dispositions d'une convention ou d'un accord conclu à un niveau supérieur (branche professionnelle, interprofessionnel), pour autant que l'accord de niveau supérieur ne l'a pas expressément exclu (C. trav., art. L. 2253-3, al. 2). La dérogation restait interdite dans certains domaines : salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire et fonds de la formation professionnelle (C. trav. art. L. 2253-3, al. 1er). Avec la loi El Khomri en 2016 le principe de primauté de l'accord d'entreprise devient la règle notamment en matière de durée de travail et de congés.

⁴ Cf. les accords compétitivité-emploi mis en place en 2012, les accords de maintien de l'emploi (institués en 2013) qui autorisent la modification du contrat de travail sans l'accord du salarié, certaines dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 qui en facilitent la mise en œuvre et en prolongent la durée, les accords de préservation et de développement de l'emploi mis en place en 2016 (loi El Khomri),

Enfin, le processus de fusion des institutions représentatives du personnel, faisant l'objet de propositions récurrentes depuis près de trois décennies par un certain nombre de représentants du monde patronal et politique⁵, s'est accéléré depuis 2015 avec la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) étendue au Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises jusqu'à 300 salariés, ainsi qu'avec la possibilité de créer des instances uniques à géométrie variables par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés (loi Rebsamen). « Chevauchement des compétences et des procédures d'information-consultation, coûts de la représentation, brouillage des fonctions des diverses IRP, instrumentalisation judiciaire des procédures ... »⁶ autant de raisons qui justifieraient la refonte du « millefeuille des IRP ». Cette simplification de la représentation élue du personnel se poursuit dans la réforme en cours, avec l'institution obligatoire (et non négociée) d'une instance unique élue du personnel dans les entreprises dotées de représentants élus.

Si en l'absence de délégués syndicaux, les élus (mandatés ou non) ou des salariés mandatés ont vu progressivement s'élargir leurs prérogatives en matière de négociation collective, d'autres dispositifs visent également à valoriser les parcours militants en prenant mieux en compte les carrières de ces représentants, à renforcer leur formation et à lutter contre des comportements discriminatoires à l'égard des représentants syndicaux (loi El Khomri et ordonnance n° 2 du 23 septembre 2017).

Les conditions concrètes du dialogue social dans les entreprises

L'enquête REPONSE apporte un éclairage concret de l'état des relations professionnelles en France au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle réforme qui poursuit et renforce les logiques déjà engagées.

En dépit des nombreuses incitations, la négociation reste concentrée dans les grandes entreprises et elle demeure très rare en l'absence de syndicats représentatifs. Quant aux accords de maintien dans l'emploi, ils restent modestes (environ une dizaine depuis 2013), en dépit des aménagements successifs supposés les rendre plus attractifs. De même, les élus du personnel ne se saisissent que rarement du pouvoir de négociation et le mandatement d'un salarié en cas d'absence d'IRP ne s'est pas développé en dehors de la négociation sur la réduction du temps de travail au début des années 2000.

Compte tenu de leur petite taille (plus de 9 sur dix comptent moins de 10 salariés), la grande majorité des entreprises est au mieux dotée de délégués du personnel (DP) et, globalement, dans plus d'un tiers des établissements d'au moins 11 salariés, aucune IRP n'est présente.

La régulation des relations professionnelles est dès lors très variable d'une entreprise à l'autre. Elle s'appuie tantôt sur des pratiques informelles de dialogue entre salariés et employeurs, tantôt sur des décisions unilatérales de ces derniers ou encore sur des accords et conventions collectives de branche.

Enfin, dans les grandes entreprises multi-sites, comme dans les grands groupes parfois transnationaux dont les centres de décision sont situés à l'étranger, lorsqu'il est difficile de reconstruire la complexité des structures (notamment pour les multinationales), la possibilité d'interaction avec les lieux où les décisions sont prises est nulle ou simplement virtuelle. Or, l'enquête REPONSE 2011 ainsi que des travaux qualitatifs basés sur des monographies d'entreprises⁷ (IRES et al., 2016), montrent une centralisation accrue des instances représentatives du personnel, face à une gouvernance de plus en plus concentrée et des lieux de décisions loin des salariés.

⁵ L'idée de la fusion des IRP était déjà évoquée dans le rapport de P. Calendra présenté au Conseil économique et social en 1992, appelée de tous leurs vœux par le Cercle des DRH en 2001 ou par le Centre des jeunes dirigeants en 2004, proposée dans le rapport De Virville la même année et dans le rapport Attali en 2008, préconisée dans une note du Centre d'Analyse Stratégique en 2009 ou dans les rapports Barthélémy et Cette au Conseil d'Analyse Economique ou le rapport Dubrac pour la CCI de Paris en 2010, par l'ANDRH en 2011, ou encore par le rapport Gallois en 2012. Les think-thank Terra Nova en 2014 et l'institut Montaigne en 2015 ont aussi prôné la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel. Enfin, le MEDEF, avec la CGPME et l'UPA, proposait la fusion des IRP dans les entreprises à partir de 50 salariés à l'occasion de la négociation sur la « modernisation du dialogue social » en 2014. Ces propositions ont été reprises par la loi Rebsamen en 2015.

⁶ Favennec-Héry F. (2013) « Une question qui fâche : « Le millefeuilles des IRP » », in Droit social n° 3 pp 250-257.

⁷ IRES, Orseu, Syndex, Groupe Alpha (2016), « Évolution des comités d'entreprise : effets et usages des nouveaux outils de consultation issus de la Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) », Convention DARES, Rapport de recherche.

Au-delà des travaux de recherches statistiques à partir des données de l'enquête 2017 et des vagues précédentes, un retour sur le terrain par des post-enquêtes qualitatives auprès de représentants des directions et de représentants des salariés ayant accepté, lors de l'enquête REPONSE, de rencontrer un chercheur, permettra de mieux saisir et d'analyser les processus à l'œuvre, la façon dont les acteurs comprennent et s'emparent des nouvelles règles et des nouveaux dispositifs en matière de relations professionnelles. Elle permettra également de saisir leur impact sur la représentation des salariés, notamment sur la structuration et l'implantation des IRP et des organisations syndicales, et de s'interroger sur les processus de production de normes et droits dans l'entreprise, sur leur articulation avec la branche, la loi, le contrat. Elle permettra enfin d'évaluer la qualité du dialogue social, ses effets sur les conditions de travail, sur les droits des salariés et sur la conflictualité individuelle et collective....

Dès lors, cinq axes de recherche sont proposés autour desquels les candidats pourront se positionner en proposant des travaux originaux :

2.1 - Transformation des organisations productives et redéfinition des espaces de la régulation

Quelle place la négociation d'entreprise occupe-t-elle dans la production des droits des salariés? Dans quelle mesure et dans quels domaines employeurs et représentants des salariés se sont-ils saisis des nouvelles possibilités de négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement? L'inversion de la hiérarchie des normes dans un nombre de plus en plus important de domaines renvoie au niveau de l'entreprise la définition de nombreux droits. Dès lors, peut-on observer des effets différenciés de cette décentralisation de la régulation des relations de travail sur les différentes catégories de salariés (femmes, jeunes, CDD...)? Comment le développement et la primauté de l'accord d'entreprise sur les autres niveaux de la négociation et sur la loi modifient-il les rapports de pouvoir au sein des entreprises? De manière générale, comment s'articulent les différents niveaux de négociation?

Dans les grandes entreprises multi-sites qui appartiennent à des groupes parfois multinationaux, à quels niveaux se situe le dialogue social, qui en sont les acteurs, quels sont les périmètres des négociations? Par ailleurs, comment le dialogue social s'organise-t-il selon la place de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance?

Quelles formes emprunte le dialogue social dans les moyennes et petites entreprises dépourvues d'IRP? Entre référentiels extérieurs (la branche, la loi), décisions unilatérales de l'employeur, pratiques moins formalisées de participation directe des salariés, comment se structurent les relations de travail dans les PME?

Quelles nouvelles articulations entre négociation d'entreprise, négociation de branche, loi et contrat? Sur quelles représentations et conceptions du droit du travail se fondent les pratiques des représentants des directions et des salariés dans les entreprises? Quels sont les usages pratiques du droit du travail?

Alors que le temps de travail reste un enjeu stratégique de négociations, débats, controverses qui structurent les relations professionnelles, comment cette question évolue-t-elle en lien avec les transformations du travail (numérisation, évolutions des rapports au travail, télétravail) et l'évolution du système de relations professionnelles?

Aussi, dans quelle mesure le dialogue social peut-il affecter les performances économiques et financières de l'entreprise?

2.2 - Simplification des instances représentatives du personnel, évolution du rôle des syndicats dans les entreprises et structure des fonctions RH

Comment la représentation des salariés se structure-t-elle entre regroupement des IRP et réorganisation de la gouvernance des entreprises? Employeurs et salariés des grandes entreprises se sont-ils saisis de l'opportunité de se doter d'instances uniques de représentation du personnel? La

simplification des instances représentatives du personnel en favorise-t-elle l'implantation ? Leur concentration en accroît-elle les compétences et l'influence ou au contraire les fragilise-t-elles ? Comment la représentation du personnel s'articule-t-elle aux différents niveaux de l'entreprise ou du groupe ? Quelle participation des salariés dans les organes dirigeants des grandes entreprises ? Face aux nouvelles formes de représentation des salariés comment les fonctions RH se structurent-elles ?

Dix ans après la réforme de la représentativité syndicale qu'est ce qui a changé en termes de légitimité des représentants syndicaux, de respect et de valorisation du fait syndical par les directions d'entreprises et les salariés ? Comment le rapport entre instances élues et délégations syndicales a-t-il évolué ? Quel est l'impact de l'extension des prérogatives des élus et des salariés mandatés sur la négociation d'entreprise et sur l'implantation syndicale ? Observe-t-on le développement de procédures de participation directe des salariés (referendum) suscitées par des représentants du personnel, des syndicats ou des employeurs et quels en sont les usages ? Les nouvelles règles de représentativité ont-elles eu un impact sur l'implantation syndicale dans les entreprises ou sur le périmètre de désignation des délégués syndicaux ? Ont-elles modifié les rapports entre les différentes organisations en présence ou favorisé la syndicalisation des institutions élues du personnel ... ? Quelles conceptions du rôle du syndicat une représentativité syndicale fondée sur le critère électoral et une « démocratie sociale » orientée vers l'activité de négociation véhiculent-elles ? Qu'en est-il de l'ancrage des syndicats « dans les communautés professionnelles et les lieux de travail » ?⁸

2.3 - Les modalités de la participation des salariés et leur influence sur les décisions économiques et organisationnelles de l'entreprise

Quel lien peut-on observer entre d'une part modalités et intensité de la participation des salariés et de leurs représentants, d'autre part le type d'entreprise, son statut juridique, la structure de son capital, le type d'employeur, les modes de managements, la structure des institutions représentatives du personnel, le type de main-d'œuvre (PCS, type de contrats, temps de travail.) ?

De quelles manières les procédures d'information et de consultation d'une part, de négociation d'autre part, permettent-elles l'exercice collectif d'un pouvoir d'inflexion des décisions managériales de l'employeur ? Comment les rapports de pouvoir ont-ils évolué au sein des entreprises au cours des deux dernières décennies ?

Dans quelle mesure le cadre législatif et procédural des relations professionnelles influence-t-il la participation des salariés ?⁹ Les modalités de validation des accords ont-elles changé ? Comment les partenaires se sont-ils saisi des nouvelles possibilités de validation des accords d'entreprise ?

La réalité et l'efficacité des procédures d'information et de consultation des IRP et des représentants syndicaux dépendent de plusieurs facteurs : des thèmes qui en font l'objet (logistiques, opérationnels, administratifs, stratégiques...); du niveau de la décision (établissement, entreprise, groupe); du timing des consultations et informations (en amont ou en aval des décisions); du type d'IRP et de leurs prérogatives; du pouvoir des IRP (pouvoir de veto notamment); du degré de formalisation de ces procédures, garanties par le droit (*ex lege*) ou par accord conventionnel (*ex contractu*), de la qualité de l'information-consultation des OS de la part de l'entreprise

Dès lors, on peut se demander de quelle information les salariés et leurs représentants disposent-ils réellement pour peser sur les décisions économiques, stratégiques, organisationnelles de leurs entreprises et de quelle manière y participent-ils ?

On pourra également se demander si la « démocratie sociale » a réellement progressé dans les entreprises depuis le début des années 1990 ? Si les nouveaux dispositifs d'information-consultation des IRP ont renforcé leur influence sur les décisions économiques et stratégiques des entreprises ?

⁸ Bérout S., Yon K. (coord.) (2011), « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique », Convention Dares, rapport de recherche.

⁹ La loi prévoit, par exemple, l'obligation d'ouvrir des négociations sur un grand nombre de thématiques mais l'obligation porte sur l'ouverture d'une négociation et non sur le résultat et en cas de désaccord, la décision unilatérale de l'employeur l'emporte. La loi prévoit que les représentants du personnel élus et les délégués syndicaux disposent d'une information économique actualisée en permanence et qui offre une visibilité sur l'avenir à moyen terme, mais entre omissions et insuffisances délibérées de la part des directions et difficultés dues au secret de l'information stratégique, l'information est souvent jugée insuffisante par les RP. Consultés sur de nombreuses décisions, les IRP ne disposent pas de droit de veto. Des salariés peuvent siéger dans les CA ou les CS des grandes entreprises mais ils y sont très minoritaires, ce qui interroge sur le rapport entre participation des salariés et pouvoir de décision des actionnaires....

Comment les acteurs (DRH, RP, salariés) s'emparent-ils des récents dispositifs en matière d'information et consultation des IRP ?

Enfin, salariés et employeurs partagent-ils les mêmes diagnostics sur la situation économique de l'entreprise ? En cas de problèmes économiques, proposent-ils les mêmes solutions ?

Le « dialogue social » encourage-t-il la coopération au sein de l'entreprise ? De quelle manière les relations sociales en entreprise peuvent-elles influencer sur l'engagement et la motivation des salariés ?

2.4 – Les représentants du personnel, des salariés parmi d'autres ? Parcours, carrières, place au sein du collectif de travail

Afin de rendre attractif l'exercice de mandats et de responsabilités syndicales, en suivant les préconisations de la position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme¹⁰, la loi du 20 août 2008 portant réforme de la représentativité syndicale, comportait des mesures visant à concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale. Elle visait également à prendre en compte l'expérience acquise, et à intégrer, dans la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)¹¹, « le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ». De même la loi n 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a élargi les possibilités d'entretiens de carrière avec l'employeur (entretien de début et de fin de mandat), garanti une évolution salariale pour les représentants bénéficiant d'une décharge importante à l'instar de leurs collègues non engagés dans des fonctions de représentation. Dès lors, qu'en est-t-il de la mise en œuvre de ces dispositifs à la veille de la mise en place de nouvelles mesures favorisant les responsabilités syndicales (ordonnance n°2 23 septembre 2017) ?¹² Quelle reconnaissance du « travail » de représentation d'élus et syndicalistes par les salariés et les directions d'entreprise observe-t-on ? L'étude des parcours de représentants du personnel, élus ou désignés permettra de mieux connaître les ressorts de leur engagement, les conditions d'exercice de leurs mandats et l'articulation entre carrières militantes et professionnelles.

Enfin, le droit des représentants des salariés à des heures de décharge pour exercer leurs mandats est parfois perçu comme une contrainte excessive par les employeurs, empiétant sur l'organisation du travail et la mobilisation de la main-d'œuvre, notamment dans les PME. Les récentes réformes en matière de représentation du personnel et de négociation collective visent par ailleurs, à rationaliser et réduire le temps du « travail de représentation » des élus et des délégués syndicaux. Dans ce contexte on pourra s'interroger sur la manière dont les différents temps du travail de représentation des salariés sont pris en compte (ou non) dans l'organisation de l'entreprise. Comment sont-ils définis ? Comment sont-ils perçus par les autres salariés ?

Enfin, les réformes en cours introduisent la limitation dans le temps du nombre de mandats électifs exercés par un même salarié au motif de faciliter son retour à une activité professionnelle pleine. Quel impact envisageable sur le renouvellement des militants, sur les instances représentatives du personnel ?

2.5 - Conflictualité individuelle et collective au travail

Les formes et les objets de la conflictualité au travail renvoient à des secteurs d'activité, des types d'entreprises et de main-d'œuvre, à des formes de management et de représentations du personnel singulières. A quels changements dans les formes et les objets des conflits collectifs et individuels au travail assiste-t-on ? Quels sont les rapports entre conflits d'entreprise et environnement extérieur ? Quelles sont les relations entre conflictualité locale et globalisation économique ? Quels sont les espaces pertinents de la contestation ? Y a-t-il un rapport entre la reconfiguration du périmètre des entreprises et l'expression de la conflictualité des salariés ? La structuration de la représentation du personnel ou le type de dialogue social et les conflits du travail ?

¹⁰ Signée par le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFE CGC et la CFTC.

¹¹ L'article L. 2242-15 du code du travail prévoit une obligation de la GPEC dans les entreprises de 300 salariés ou plus.

¹² Cf. « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux », rapport réalisé à la demande de Muriel Pénicaud, Ministre du travail, par Jean-Dominique Simonpoli, Directeur général de l'association DIALOGUES.

Quelle est la relation entre les mouvements collectifs extérieurs à l'entreprise et la conflictualité sur les lieux de travail ? A ce propos les mobilisations collectives contre la loi travail en 2016 et leur articulation avec les conflits d'entreprise pourront constituer un objet d'étude intéressant.

On pourra par ailleurs s'interroger sur le rôle du droit dans les conflits collectifs et les litiges individuels au travail : comment le droit est-il mobilisé par les différents acteurs (salariés, élus, syndicats, directions d'entreprises) ? Quel est son impact sur les rôles et les pratiques syndicaux et managériaux ? Enfin, la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle a consacré l'action de groupe dans le champ des relations du travail, engagée par une organisation syndicale représentative, pour des faits de discrimination collective¹³. Salariés et représentants se saisissent-ils de ces nouvelles possibilités ?

Article 3 – Conditions de réalisation des projets de recherche

3.1. Méthodologie

Les projets de recherche devront décrire précisément les méthodologies envisagées, tant quantitatives que qualitatives. Un volet d'analyse quantitative est exigé pour tous les projets, basée sur l'exploitation de REPONSE 2017. Il pourra inclure une analyse rétrospective fondée sur les éditions précédentes de l'enquête. Les projets présentant une analyse articulée des volets « employeur », « représentants du personnel » et « salarié » bénéficieront d'un préjugé favorable.

1 735 répondants représentants de direction et 1 882 répondants représentants du personnel ont indiqué qu'ils étaient disposés à recevoir des chercheurs pour une investigation complémentaire. Les projets pourront donc inclure une post-enquête de terrain permettant d'approfondir qualitativement les sujets étudiés en retournant sur le terrain un à deux ans après le passage de l'enquêteur. Les projets articulant ces deux approches seront privilégiés lors de la sélection, à qualité scientifique donnée. Les critères de sélection des post-enquêtés devront être définis et justifiés avec précision. Dans ce cadre, la recherche veillera à la diversité des établissements en termes de taille et de secteur d'activité, de structure des entreprises et des formes de représentation des personnels. Des monographies réalisées sur des petites et moyennes entreprises seront particulièrement appréciées.

3.2. Équipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées d'une association de chercheurs relevant de différentes disciplines (sociologie, psychologie, ergonomie, économie, gestion etc.) et disposant de compétences dans le domaine statistique dans les études de terrain en sciences sociales (entretiens semi-directifs, analyse du discours et de textes...). La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant total d'environ 400 000 euros alloué par la direction subventionnera de 5 à 7 équipes de recherche environ.

3.3. Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés, de préférence, sur une durée maximale de 24 mois à compter de l'attribution de la subvention, c'est-à-dire la notification de la convention de subvention.

¹³ Article L. 1134-9 du code du travail : « Par dérogation à l'article 64 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, préalablement à l'engagement de l'action de groupe mentionnée à l'article L. 1134-7, les personnes mentionnées au même article L. 1134-7 demandent à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou de plusieurs salariés peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande. »

Les candidats veilleront donc à présenter un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 24 mois mentionné ci-dessus.

De manière exceptionnelle, la DARES peut subventionner des recherches dont le calendrier de réalisation est supérieur à 24 mois, au regard de l'intérêt présenté par la recherche et de la justification du calendrier.

L'attention des candidats est attirée sur le fait qu'une demande d'accès aux données devra être faite auprès du Comité du secret statistique. Compte tenu du calendrier restreint des séances du Comité du secret, les candidats devront au maximum anticiper la constitution de leur dossier de demande.

L'attention des candidats est également attirée sur le fait que la transmission des données d'enquête se fera via le CASD.

MODALITES DE CANDIDATURE

Article 4 – Retrait du dossier de consultation

4.1. Documents constitutifs du dossier de consultation

Le dossier de consultation est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la DARES ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

4.2. Retrait en ligne du dossier de consultation

Le dossier de consultation est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « DARES études et statistique », puis dans « Colloques et appels à projets » et dans « Appels à projets et marchés d'études ».

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

- .zip/.rar
- .doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 5 – Dépôt du dossier de candidature

5.1. Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 6 du règlement APR.

5.2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- Le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique ;
- Le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- La présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- La présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire ;
- La présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2.

5.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature sont présentés dans une enveloppe cachetée portant la mention :

**« APR Relations professionnelles dans un contexte de réformes institutionnelles
NE PAS OUVRIR »**

Le contenu de l'enveloppe est précisé au 5.2.

Les documents doivent être rédigés en langue française.

Les plis sont transmis par tous moyens permettant d'obtenir une date et une heure certaines ou déposés contre récépissé à l'adresse suivante :

**Ministère chargé du Travail – DARES – BJUFI
A l'attention de Mme TOUITI Samira
39-43 quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15**

Les réceptions sont assurées du lundi au vendredi de 9H30 à 12H00 et de 14H 30 à 17H00.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir au plus tard le **19 février 2018 à 16h00** au service mentionné ci-dessus. A défaut, ils ne pourront être examinés et seront retournés à leur expéditeur.

Pour tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée, la signature doit être **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**.

Cette personne est :

- soit le représentant légal du candidat,
- soit toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat

SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE

Article 6 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les délais font l'objet d'une vérification.

La DARES vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatives à la nature du demandeur (cf. 6.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (cf. 6.2) est rejeté sans être analysé.

Si l'administration constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 8, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, son projet de recherche.

Article 7 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation, dans le cadre du comité de sélection du présent APR (cf. article 11.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. L'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (cf. articles 2 et 3), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. L'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. La compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CV et de la bibliographie ;
4. L'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.