

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**



Session 1 : Présence syndicale, activité des IRP et difficultés d'exercice des mandats

**Les institutions représentatives du personnel en temps de crise :
autonomie, articulation et registres d'action**

Elodie BÉTHOUX (IDHES ENS Cachan) et **Arnaud MIAS** (Irisso U. Paris-Dauphine)

- Rapport post-enquête à l'Enquête REPONSE 2010-2011 :

Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise

Coord.: E. Béthoux & A. Mias / *Equipe :* G. Blache (Paris 1), C. Dupuy (IDHES), E. Gassert (CNAM), A. Jobert (IDHES), T. Pardi (IDHES), C. Spieser (CEE), J.-L. Renoux (Irisso), M. Tallard (Irisso), C. Vincent (Ires) / *Experts :* D. Trancart (CEE), C. Didry (IDHES)

- Questions générales : **Quelle place la négociation d'entreprise et les procédures d'information et de consultation occupent-elles dans les régulations de la relation d'emploi ? Dans quelle mesure le contexte de crise tend-il à modifier cette place ?**
- Trois thématiques privilégiées :
Emploi – Conditions de travail – Formation professionnelle

- **Traitement quantitatif**

Préparation de la base de données → 2286 établissements retenus

Sélection des variables et construction de 9 indicateurs composites

- Intensité du dialogue social... sur l'emploi
- Intensité du dialogue social... sur les conditions de travail
- Intensité du dialogue social... sur les changements organisationnels et technologiques
- Intensité du dialogue social... sur la formation
- Activité des instances de représentation du personnel
- Climat social / conflictualité
- Satisfaction au travail
- Réseau patronal
- Réseau syndical

Pour : a) mesurer les évolutions entre 2004-05 et 2010-11 ; b) établir une typologie d'établissements



Quatre configurations de relations professionnelles

Groupe	DS emploi	DS CT	DS FP	DS COT	Activité IRP	Tensions, conflit	Satis. au travail	Réseau patronal	Réseau syndical	Nbre d'étab.
1	2,9	1,9	3,4	1,8	3,0	3,4	4,1	1,1	0,3	598
2	4,8	3,4	5,6	3,8	4,6	3,9	4,6	1,5	0,6	575
3	6,4	4,4	5,3	4,0	8,7	11,4	3,9	2,5	3,2	559
4	5,1	3,7	4,5	2,4	6,8	8,0	3,3	1,3	2,4	554

- Sur cette base, **15 monographies d'établissements.**

➤ **Groupe 3 – un dialogue social intense, mais qui tend à s'affaiblir (les « pro-actifs »)**

- Reconnaissance mutuelle des acteurs et relations intersyndicales dans l'ensemble peu concurrentielles
- Une **négociation active**, à différents niveaux, toutefois inégalement articulés
- Un **comité d'entreprise au cœur de la régulation** de l'emploi et des conditions de travail
 - Des registres d'action diversifiés, avec une capacité à porter un processus délibératif, voire une négociation
 - Un dialogue social adossé à des instances ad hoc et à une coordination poussée des instances
- Une **montée en puissance** des problématiques de **conditions de travail**
 - Des CHSCT mobilisés... ou court-circuités

➤ **Groupe 1 – faiblesse du dialogue social dans les PME (les « a-légalistes »)**

-Des PME qui résistent plus ou moins dans des secteurs en crise

- Des représentants du personnel « traits d'union » entre direction et salariés
- Une méfiance partagée vis-à-vis des organisations professionnelles
- Une négociation peu fournie
- Un rapport critique au droit et à la formalisation des relations sociales
- Une activité centrée sur le traitement des cas singuliers et secondairement sur la gestion des œuvres sociales

➤ **Groupe 4 – des conflits latents sans réels canaux d'expression (les « formalistes »)**

-Un conflit latent et multiforme...

-... qui peine à s'exprimer – d'où une dégradation sensible du climat social

-... et qui se cache derrière un rapport formel et distant aux instances et aux enjeux de la représentation du personnel

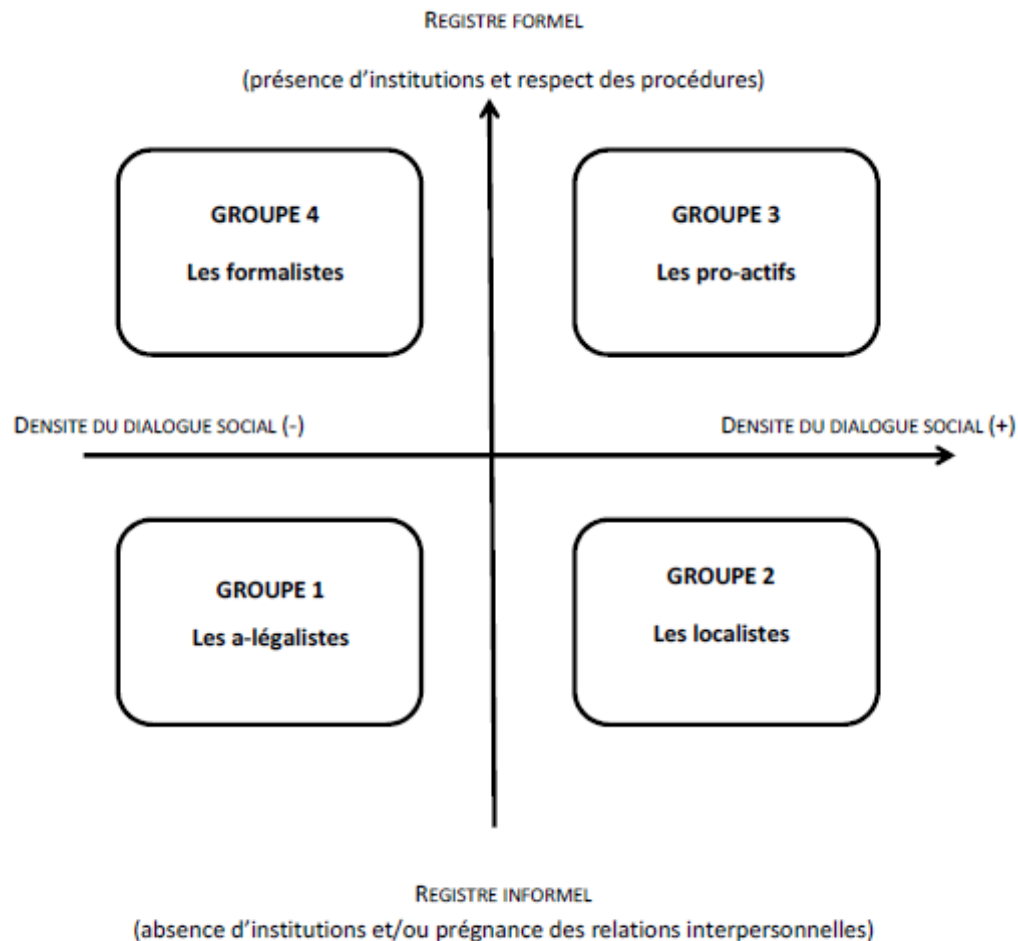
➤ **Groupe 2 – un profil contre-intuitif, marqué par un syndicalisme d'entreprise (les « localistes »)**

-Un profil contre-intuitif à la lecture des scores, mais des points communs...

-Cadres et ingénieurs majoritaires

-Un syndicalisme d'entreprise (engagement local + un certain isolement à l'égard des ressources externes)

-Des problématiques d'articulation des niveaux de représentation prégnantes et structurant les pratiques de dialogue social



Quelle mobilisation des IRP ?

➤ LE CE, un « bon thermomètre » des dynamiques de groupe

Cf. Composition des 6 registres d'action du CE

Légende :

En noir, mobilisation effective d'un registre d'action par le CE.

En gris, aspirations ou hésitations des RP à recourir au registre.

➤ Le CHSCT, des dynamiques plus contingentes

Cf. 4 modes : inertes, managériaux, court-circuités, mobilisés

→ Une instance à part ?

		Communication	Traitement des cas individuels	Tribune	Information-consultation	Délibération	Négociation
Groupe 1	GARAGE	■	■				
	PUB		■			■	
Groupe 2	AVION		■				
	CONSEILURBA			■			
	MEDIK				■	■	
Groupe 3	PHARMA			■			
	EQUIPAUTO					■	
	BELLEPRESSE	■					■
	ENERGIELOCALE			■		■	
Groupe 4	TORON	■					
	CLINIC				■		
	SOINS		■				
	CAOUTCHOUC	■	■				

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**

