



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**

Direction  
de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques

Sous-direction des salaires,  
du travail et des relations  
professionnelles-

Département relations  
professionnelles  
et temps de travail

39-43, quai André Citroën  
75902 Paris Cedex 15  
Téléphone : 01 44 38 24 27

Télécopie : 01 44 38 24 07

Site internet  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

## **APPEL A PROJETS DE RECHERCHE 2012**

Note DARES/RPTT/ER/2012 n°22

### **Exploitations complémentaires de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise REPONSE 2010-2011**

**Date limite de réception des projets :  
Lundi 15 octobre, 17 heures.**

**Le présent document comporte 21 pages, dont 4 pages d'annexes**

## PREAMBULE

### Financement des travaux de recherche par appel à projets de l'administration : exposé des principes mis en œuvre et des modalités de réponse

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé a vocation à susciter des travaux de recherche dans les champs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. La procédure d'appel à projets de recherche permet de mobiliser des équipes de chercheurs – principalement, mais non exclusivement, universitaires ou CNRS – existantes ou constituées de façon *ad hoc*.

## 1. Les principes mis en œuvre par l'administration

### 1.1. Mise en concurrence<sup>1</sup>

L'administration mobilise les équipes de recherche par des appels à projets de recherche, appels dont le texte est soumis au préalable à l'avis du conseil scientifique.

Le texte de chaque appel à projets de recherche mentionne un montant prévisionnel global des dépenses prévues dans le cadre de l'appel. L'attention des candidats est attirée sur le fait que ce montant est donné à titre indicatif et qu'il peut être ajusté, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'intérêt scientifique et du nombre de projets reçus.

Il convient de noter que :

- Plusieurs projets peuvent être retenus.
- Un organisme peut présenter un projet fédérant plusieurs équipes de recherche, étant entendu qu'il sera alors le seul contractant pour l'ensemble des équipes.
- Un même organisme peut déposer plusieurs projets d'équipes différentes.

Les projets sont sélectionnés sur la base de la recherche du meilleur rapport qualité prix et non sur la seule base du prix le moins cher. A cette fin, les critères de sélection détaillés dans l'appel à projets se fondent prioritairement sur la qualité scientifique du dossier, puis sur le prix de l'opération.

Le comité de sélection se réserve le droit d'opérer une présélection de projets, pour lesquels l'administration demande des précisions et/ou ajustements sur la partie scientifique et éventuellement sur la partie financière, dès lors que cela ne bouleverse pas l'économie générale de l'offre. Au regard du nouveau projet présenté alors par le candidat, l'administration décide de retenir ou de rejeter l'offre.

Au final, une convention de recherche est conclue entre l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche et l'administration sur la base des deux principes ci-après : le cofinancement et la copropriété intellectuelle.

### 1.2. Cofinancement

Le financement du coût total de la recherche est partagé entre l'administration et l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche.

<sup>1</sup>

- Il s'agit d'appliquer trois principes juridiques fondamentaux de la commande publique :
- Liberté d'accès à la commande publique
  - Egalité de traitement des candidats
  - Transparence des procédures

L'administration finance tout ou partie des seuls coûts directs du projet de recherche, à savoir :

- les rémunérations des personnels recrutés sur convention, la durée du recrutement ne pouvant excéder la durée de l'opération ;
- les frais de mission et de fonctionnement directement rattachés au projet.

L'organisme de rattachement finance les rémunérations de ses personnels permanents et tout autre frais qu'il se propose de prendre en charge.

### **1.3. Copropriété intellectuelle**

Les résultats des travaux sont la propriété conjointe de l'administration et de l'organisme de rattachement.

Les chercheurs, en tant que personnels de l'organisme de rattachement, et l'administration peuvent faire librement usage des résultats, notamment à des fins de communication ou publication.

Toutefois, les chercheurs s'engagent à :

- Informer au préalable l'administration responsable du suivi de la recherche de tout projet de publication ou de communication devant intervenir dans les 6 mois suivant la réception des travaux. Au-delà de ce délai, les chercheurs sont libres de toute publication ou communication, sous réserve du respect de l'exigence décrite au point 2 ci-dessous
- Mentionner le financement de l'administration dans toutes les publications et communications réalisées à partir des travaux financés, et cela sans limite de date.

L'administration s'engage à mentionner l'équipe de recherche et son organisme de rattachement dans toutes les publications et communications réalisées à partir des résultats remis.

## **2. Elaboration de l'annexe financière**

L'annexe financière remise par le candidat constitue un élément d'appréciation du projet de recherche. Cette annexe est contrôlée et visée par le service ordonnateur du ministère. Une fois le projet retenu définitivement par l'administration, aucune modification substantielle ne peut avoir lieu, les montants prévisionnels étant reportés dans la convention de recherche et devenant de ce fait un engagement juridique.

**Il est donc demandé aux candidats :**

- de respecter strictement le modèle d'annexe financière et d'en renseigner les 3 parties
- d'appliquer les recommandations suivantes :

### **2.1. Rémunérations**

Dans la partie « financement demandé à l'administration », il convient de ne faire apparaître que les seules rémunérations des personnels engagés sur convention (étudiants en thèses, post-doctorants, etc.). Les salaires des personnels permanents doivent figurer dans la partie « co-financement du titulaire » au prorata du temps consacré effectivement à la recherche.

**Indiquer le type de travaux rémunérés puis :**

- nombre de personnes rémunérées et leur type de qualification ;
- coût horaire ou coût mensuel charges comprises ;

- temps de travail rémunéré en nombre de mois et/ou nombre d'heures par mois.

## 2.2. Frais de missions

Le candidat propose des coûts réels ou estimés qui constituent un plafond maximal.

### Indiquer l'objet de la mission puis :

- déplacements : nombre de personnes X coût unitaire de l'aller-retour (coût réel ou coût moyen estimé) ;
- hébergement et restauration : nombre de jours X nombre de personnes X coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas).

Ne sont pris en charge par la Dares au titre des frais de mission que les frais engagés à l'occasion de la réalisation de la recherche (entretiens, etc.). Les frais de déplacement ou d'hébergement liés à la valorisation de la recherche, par la participation à des colloques ou quelque autre moyen, ne sont pas pris en charge par la Dares. Ils doivent néanmoins être valorisés dans la rubrique « Cofinancement proposé par le candidat » (cf. Annexe 3).

## 2.3. Frais de fonctionnement

Pour assurer la validité juridique du dossier, il convient de ne pas indiquer un simple montant forfaitaire mais d'exposer les détails qui ont servi à estimer et calculer le montant prévisionnel du poste de dépense en question (se reporter aux indications données dans le modèle en annexe 3).

## 2.4. Coût total de la recherche

Il résulte du détail des coûts une estimation précise du coût total hors taxes du projet de recherche et une répartition en pourcentage du financement (troisième partie de l'annexe financière). Si l'organisme répondant est soumis à la TVA, celle-ci doit être appliquée à la part du montant demandé à l'administration. Dans le cas contraire, le candidat doit joindre à son dossier le certificat d'exonération de TVA fourni par l'administration fiscale.

Il est recommandé aux candidats de remplir l'annexe financière en lien avec le service juridique ou la structure de valorisation de leur organisme de rattachement. Si besoin, ils peuvent aussi contacter le bureau des affaires juridiques et financières de la Dares pour toutes demandes de précisions ou de conseils (M. PITON - 01 44 38 34 30 OU Mme GRISEAU – 01 44 38 36 22) concernant les aspects financiers et juridiques.

L'administration se réserve le droit de refuser tout projet dont l'annexe financière ne serait pas remplie sur la base du modèle joint au présent appel. A titre exceptionnel, au cas où l'annexe financière du projet serait insuffisamment détaillée ou mal renseignée, l'administration adresse par courrier ses remarques au candidat qui peut envoyer une nouvelle annexe financière avant la date de réunion du comité de sélection, sous peine du rejet de l'offre.

## 3. Réalisation des travaux

### 3.1. Début des travaux

L'appel à projets de recherche détermine une période prévisionnelle de début des travaux, afin que les équipes de recherche puissent s'organiser. Toutefois, cette indication n'a pas de valeur contractuelle et

est mise sous réserve de toute contrainte administrative. **La date légale et impérative de début des travaux est la date de notification de la convention de recherche** passée avec l'organisme retenu. Il s'agit de la date de réception du courrier de notification envoyé à l'organisme retenu après signature de la convention par l'administration, l'accusé de réception faisant foi.

### 3.2. Remise des travaux et acceptation par l'administration

Les travaux de recherche sont réalisés sur la base des exigences exposées dans le texte de l'appel, des caractéristiques scientifiques indiquées dans le projet du candidat et validées lors des réunions de lancement, et des règles décrites dans la convention de recherche.

La qualité de l'avancement des travaux est évaluée par le comité de suivi, lors des contacts réguliers avec l'équipe de recherche et au moment des deux échéances intermédiaires.

En cas de mauvaise réalisation des travaux, dûment constatée par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit de rendre une décision de réfaction (réduction du prix payé au moment du paiement du solde) ou de rejet du rapport final (non paiement du solde).

Toutefois, à titre exceptionnel, l'administration peut accepter de prolonger la période contractuelle de recherche, en cas de circonstances exceptionnelles (passation d'un avenant).

### 3.3. Echéances de paiement

En principe, la convention de recherche prévoit un paiement en trois échéances :

- 1er paiement sur remise d'une note de mise en oeuvre du projet dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification ;
- 2ème paiement sur remise d'un rapport intermédiaire à mi-parcours ;
- 3ème paiement (solde) à la fin de la convention, sur remise des documents suivants : le rapport final et un résumé de 2 pages présentant les résultats de la recherche.

### 3.4. Pénalités de retard

En cas de non-respect des délais de remise des résultats finaux, et en tenant compte des éventuels ajustements actés par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit d'appliquer des pénalités pour retard qui n'excéderont pas le montant calculé selon la formule suivante :

$$P = \frac{V \times R}{600}$$

avec :

P : montant des pénalités

V : valeur de la prestation en retard en euros T.T.C.

R : nombre de jours de retard, calculé à compter du lendemain de la date fixée de remise du rapport final validé.

### 3.5. Mise en paiement

La mise en paiement des échéances intermédiaires est subordonnée à la production par l'équipe de recherche, et à la validation par le comité de suivi, des documents qui seront mentionnés dans la convention de recherche à l'article relatif aux conditions de règlement. L'administration responsable du suivi informe par voie électronique l'équipe de recherche de l'acceptation des éléments remis.

La mise en paiement du solde est conditionnée par :

- La remise d'un rapport final et d'un résumé et leur validation par le comité de suivi.
- La production d'un **état récapitulatif** des frais effectivement engagés pendant la durée du projet de recherche. Cet état récapitulatif dresse la liste par nature (rémunérations, missions,

fonctionnements) des dépenses effectivement engagées. L'état récapitulatif est signé par le responsable scientifique de la recherche qui y appose le cachet de son établissement.

**Attention, la facture du solde doit être cohérente avec cet état récapitulatif.**

L'absence de cet état récapitulatif fait obstacle à la mise en paiement du solde de la convention.

\*\*

Pour tout renseignement administratif et juridique, le bureau des affaires juridiques et financières de la Dares se tient à votre disposition.

Contacts :

- Alexis PITON 01 44 38 34 30, [alexis.piton@travail.gouv.fr](mailto:alexis.piton@travail.gouv.fr)
- Corinne GRISEAU 01 44 38 36 22, [corinne.griseau@travail.gouv.fr](mailto:corinne.griseau@travail.gouv.fr)

## PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DE L'APPEL A PROJETS DE RECHERCHE

### 1. Contexte

#### *Le dispositif d'enquête*

Après les éditions de 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005, la Dares a réalisé pour la quatrième fois l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE 2010-2011) au cours du premier semestre 2011.

L'enquête REPONSE fournit une photographie des relations sociales entre directions d'entreprise et salariés, en précisant notamment la place qu'y occupent les institutions représentatives du personnel. Reconnue d'intérêt général et de qualité statistique, l'enquête REPONSE permet une analyse en évolution du système de relations professionnelles en France depuis environ vingt ans.

A chaque édition de l'enquête, un sous-échantillon d'établissements ayant déjà répondu à l'édition précédente est conservé, ce qui permet d'affiner l'analyse des évolutions observées entre deux dates, en faisant la part des effets du renouvellement du tissu productif. Environ 870 établissements sont répondants à la fois à l'édition 2004-2005 et à l'édition 2010-2011.

L'enquête 2010-2011 a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif par taille et par secteur d'activité de 4 000 établissements de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non agricole (France métropolitaine à l'exception de la Corse). Elle comporte trois volets :

- un questionnaire en face à face d'une heure en moyenne, administré auprès d'un (ou du) représentant de la direction chargé des relations sociales dans l'établissement (4 000 entretiens), version électronique du questionnaire disponible à l'adresse suivante [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011\\_direction.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011_direction.pdf) ;
- un questionnaire en face à face d'une heure en moyenne administré auprès d'un représentant du personnel désigné aléatoirement (de façon informatique) à l'issue de l'entretien représentant de la direction, lorsqu'il y en a un dans l'établissement (2 400 entretiens), version électronique du questionnaire disponible à l'adresse suivante [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011\\_representant\\_personnel.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011_representant_personnel.pdf) ;
- un questionnaire auto-administré de 6 pages envoyé au domicile de 10 salariés maximum tirés au sort au sein des établissements contactés pour participer à l'enquête (18 500 retours pour 62 500 envois), version électronique du questionnaire disponible [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011\\_salaries.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/REPONSE20102011_salaries.pdf).

Les enquêtes REPONSE ont ainsi la particularité de croiser les points de vue des acteurs des relations professionnelles. Une partie des thèmes abordés (et du questionnement) sont en effet communs aux différents questionnaires.

Les principales rubriques du questionnaire « représentants de la direction » sont : les caractéristiques de l'établissement et l'entreprise (composition de la main d'œuvre, structure capitaliste), les caractéristiques de l'enquêté, la définition de la fonction « ressources humaines » dans l'établissement et l'insertion dans des réseaux sociaux de la direction, les modalités de représentation du personnel et

la présence syndicale, les modes de participation des salariés à la vie de l'établissement, les résultats de l'entreprise et son environnement économique, la sous-traitance, la gestion de la main d'œuvre et l'organisation du travail, les politiques salariales, les discussions et négociations collectives, le climat social (problèmes individuels et conflits collectifs).

Le questionnaire « représentants du personnel » reprend les mêmes thèmes, exceptées les questions relatives à la direction de l'établissement, à sa structure, son positionnement économique, à la gestion de la main d'œuvre. Ce questionnaire développe en outre le sujet des pratiques des représentants du personnel et des conditions dans lesquelles ils exercent leur fonction.

Le questionnaire postal envoyé aux salariés aborde de façon concise les thèmes du temps de travail, de la satisfaction au travail, des conditions de travail, de l'évaluation et la formation des salariés, la présence et l'activité des représentants du personnel, la syndicalisation et le climat social dans l'établissement.

### *Les données*

Les équipes sélectionnées devront soumettre leur projet de recherche et leur demande d'accès aux données de l'enquête au comité du secret statistique du Cnis (Conseil national de l'information statistique <http://www.cnis.fr/>).

Plusieurs jeux de données peuvent être demandés :

1. un jeu de données « entreprises » de base, avec les fichiers « représentants de la direction » et « représentants du personnel », sans variable d'identification des personnes répondantes ;
2. un jeu de données « entreprises » complet, avec les fichiers « représentants de la direction » et « représentants du personnel » contenant l'ensemble des variables, y compris les caractéristiques des personnes répondantes ;
3. le fichier « salariés ».

L'accès aux données de type 2 et 3 doit être justifié par le projet de recherche, qui est notamment examiné par le comité du secret.

Les données demandées seront transmises sur CD par la Dares.

### *Les travaux à venir*

La Dares publiera une première série d'exploitations sous la forme de *Dares analyses* au cours de l'année 2012.

Ces publications se fonderont sur les indicateurs statistiques des relations professionnelles et leur évolution (taux de couverture des instances de représentation du personnel, nombre de délégués syndicaux des différentes organisations syndicales, nombre de représentants du personnel élus par liste et selon les instances, proportion d'entreprises ayant tenu une négociation sur les salaires, nombre d'établissements ayant connu un arrêt de travail suite à un conflit collectif, etc.).

Elles analyseront notamment le paysage de la représentation des salariés, l'évolution des pratiques salariales, de gestion de la main d'œuvre, les thèmes et niveaux de la négociation collective, les conflits du travail et plus largement la confrontation des points de vue que permet l'enquête et l'évolution des représentations en matière de relations professionnelles, en les replaçant dans le contexte particulier de ces dernières années, marquées par la crise économique et les changements institutionnels (loi du 20 août 2008).



L'enquête REPONSE représente un dispositif d'une grande richesse, avec ses trois volets correspondant aux trois acteurs principaux des relations professionnelles et la diversité des thèmes qui y sont abordés. Afin de valoriser toutes les facettes de l'enquête, il est envisagé de mobiliser des équipes extérieures à la Dares pour réaliser des exploitations complémentaires des données. L'objectif est de susciter des recherches sur des thèmes ou avec des angles de vue qui ne seront pas ou peu développés par les études propres de la Dares.

La précédente édition de l'enquête REPONSE, 2004-2005, a ainsi fait l'objet d'exploitations complémentaires financées par la Dares dans le cadre d'appels à projets de recherche, et dont les résultats ont été publiés dans l'ouvrage *Les relations sociales en entreprise : un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, édition La Découverte, 2008.

## **2. Travaux attendus par la Dares**

### ***Méthode***

Le présent appel à projets de recherche a pour objet la réalisation d'exploitations statistiques et économétriques des données de l'enquête REPONSE 2010-2011, sur des thèmes d'intérêt pour la Dares. Ces études viendront en complément des analyses produites et publiées par la Dares elle-même.

Les projets pourront faire appel à plusieurs disciplines : sociologie, économie, sciences politiques, sciences de gestion.

Les résultats des études pourront éventuellement aboutir à des propositions d'aménagements du questionnement de l'enquête REPONSE (ajouts, modifications de questions), à des réflexions concernant la définition ou la re-définition du champ de l'enquête (choix des unités enquêtées, critique d'éventuels biais de sélection) pour sa prochaine édition.

### ***Cadre général des travaux***

REPONSE 2010-2011 interroge sur l'année 2010 et plus largement, sur la période 2008-2010, caractérisée par la récession la plus marquée de l'après-guerre. Cette nouvelle édition de l'enquête fournit l'occasion d'appréhender l'incidence d'une situation conjoncturelle très dégradée sur le système de relations professionnelles. Quel que soit le ou les axe(s) retenu(s), les travaux proposés d'analyse des relations professionnelles et de leur évolution se devront d'intégrer ce contexte marqué de crise économique. Le contexte est également celui de réformes législatives importantes apportées au droit des relations professionnelles et de la négociation d'entreprise : redéfinition des règles de représentativité, suppression de la hiérarchie des normes en matière de négociation sur le temps de travail, multiplication des incitations-injonctions à négocier (lois du 25 juin 2008, du 20 août 2008...). Il conviendra de tenir compte de ces changements institutionnels dans l'analyse.

Par rapport aux précédentes éditions, REPONSE 2010-2011 étend le champ de l'enquête aux petits établissements de 11 à 19 salariés. Dans cette tranche de taille, se trouvent à la fois des petits établissements appartenant à des entreprises plus importantes, mais aussi de petites entreprises, dans lesquelles les relations professionnelles sont souvent moins formalisées que dans les établissements de plus grande taille. Cette extension du champ apporte une dimension nouvelle à l'enquête, qu'il conviendra de prendre en compte dans les exploitations qui seront faites des données.

Les questionnaires de l'enquête REPONSE 2010-2011 ont été conçus de manière à préserver la comparabilité avec l'édition précédente, REPONSE 2004-2005. Plus largement, l'ensemble des quatre enquêtes peut être mobilisé pour effectuer des études en évolution. En outre, un sous-échantillon des établissements a répondu à la fois à l'enquête 2010-2011 et à celle de 2004-2005 (872 établissements). Les travaux devront dans la mesure du possible inclure des analyses en évolution. L'utilisation dans les projets des données longitudinales ainsi disponibles sera considérée comme un plus.

Enfin, les volets « représentants du personnel » et « salariés » ont été peu exploités lors de l'édition précédente de l'enquête. La mise en perspective des informations provenant des trois acteurs des relations professionnelles au sein de l'entreprise est une des richesses de l'enquête REPONSE. Les projets prévoyant une exploitation approfondie des trois volets de l'enquête et des analyses comparées feront l'objet d'une attention particulière.

Les axes d'investigation proposés ci-dessous ne sont pas les seuls à pouvoir être abordés à partir de l'enquête et des projets innovants pourront être acceptés. Ces axes constituent cependant des priorités en termes d'études. Les projets pourront s'inscrire dans un ou plusieurs des axes proposés.

*Les axes d'investigation :*

## **1. Les niveaux de régulation économique et de régulation collective**

L'enquête REPONSE permet de caractériser de façon assez détaillée les établissements, et en particulier leur appartenance à une entreprise mono / multi établissement, à un groupe (en tant que tête de groupe ou filiale)... Par rapport à ces schémas d'organisation productive et financière, l'enquête permet de documenter l'implantation des instances représentatives du personnel et leur activité, en particulier, dans le cas du comité d'entreprise, le degré de participation à la discussion des perspectives économiques. Par ailleurs, l'enquête permet de classer les établissements en fonction de la principale convention collective qui y est en vigueur. Les questionnements sur la politique salariale ou la négociation collective donnent des éléments sur les influences respectives de la branche et du groupe sur la vie de l'établissement et permettent de cerner le niveau de « régulation économique » principal de l'établissement. REPONSE 2010-2011 introduit en outre la notion d'unité économique et sociale (UES), dont l'existence suppose une mutualisation des instances relatives aux relations professionnelles entre plusieurs entreprises. Le fonctionnement de ces groupements est encore assez peu connu et il serait intéressant de les introduire dans l'analyse.

Il serait intéressant de mobiliser l'ensemble de ces informations pour tenter de caractériser les établissements selon le niveau de régulation le plus influent (établissement, entreprise, groupe, UES, branche) et de poser la question du lien entre ce niveau et les relations professionnelles (climat social, gestion de l'emploi, détermination des salaires). L'objectif serait également d'analyser l'articulation globale des niveaux de décision : établissement/entreprise/branche, ainsi que sa déclinaison par thèmes (salaires, temps de travail...). L'analyse de l'articulation entre les niveaux branche et entreprise, notamment en termes de complémentarité ou de concurrence, pourrait être approfondie dans le cas particulier des grandes entités (groupes, grandes entreprises). L'hypothèse d'un jeu non coopératif avec la branche pourrait y être testée. Suivant les résultats, l'analyse approfondie du questionnaire « représentant de la direction » pourrait permettre de préciser les logiques économiques sous jacentes :

- Les grandes entreprises adoptent-elles cette logique de moins disant social au niveau de la branche simplement pour substituer à la négociation de branche ses propres paramètres ?
- Cette approche se double-t-elle d'autres justifications pour conforter, renforcer leur pouvoir de marché vis-à-vis de ses fournisseurs ou de ses clients ?
- En particulier, des relations de donneur d'ordre entre le groupe, la grande entreprise et les autres entreprises de la branche poussent-elles à limiter la négociation de branche pour faire davantage pression sur les prix ?
- Un positionnement haut de gamme, une avance technologique de la grande entreprise, du groupe et un besoin de la conforter se traduisent-elles par une politique attractive et offensive de recrutement de main d'œuvre qualifiée au détriment des instruments développés en commun au niveau de la branche ?

Enfin, une attention particulière pourrait être portée aux UES. Quels établissements font partie d'UES, infère-t-on des différences quant à leurs pratiques ? Comment s'articulent appartenance à un groupe et appartenance à une UES, Leurs périmètres sont-ils les mêmes ? Les branches dans lesquelles on trouve les UES sont-elles les moins actives en termes de régulation des relations sociales au sein des établissements ?

Enfin, les possibilités d'analyse en évolution des enquêtes REPONSE peuvent permettre d'interroger les tendances : affaiblissement du niveau branche, décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise, de l'entreprise vers l'établissement, centralisation dans les entreprises du niveau d'implantation des instances représentatives du personnel ?

## **2. L'influence des acteurs extérieurs à l'entreprise sur les relations professionnelles**

Comme des études antérieures l'ont montré, outre les employeurs, les syndicats et l'Etat, acteurs structurants des relations de travail et des négociations collectives, les actionnaires, les clients, les juges, etc. peuvent avoir un impact important sur les relations professionnelles. Les frontières classiques des relations professionnelles peuvent être réinterrogées à partir de l'enquête REPONSE.

Par exemple, les parties du questionnaire décrivant la structure capitaliste des établissements et leurs liens de sous-traitance ont été précisées entre les éditions 2004-2005 et 2010-2011. Ceci peut être l'occasion d'affiner les analyses menées avec les données 2004-2005 sur les liens entre les pratiques de gestion de l'emploi, les pratiques salariales, l'information aux salariés, l'activité de négociation et la position de dépendance financière ou économique des établissements.

Les résultats obtenus avec l'enquête précédente peuvent en outre être mis à l'épreuve de la période particulière de crise économique. La donne a-t-elle été modifiée pour les entreprises cotées en Bourse, dont le noyau dur des salariés semblait relativement protégé en 2004-2005 ? Constate-t-on les mêmes différences entre donneurs et preneurs d'ordre, se sont-elles accentuées ?

L'analyse devrait mobiliser également les volets « représentants du personnel » et « salariés » de l'enquête. Observe-t-on par exemple un effet de la structure capitaliste, de la position économique et financière des établissements, sur les pratiques des instances représentatives du personnel (IRP) ? On pourrait s'intéresser aux relations éventuelles avec les actionnaires, lorsqu'ils sont présents. Les CE sont par exemple habilités à assister aux assemblées générales d'actionnaires et à y présenter des projets de résolution. Voit-on des différences dans l'activité des IRP dans les établissements ayant des actionnaires, entre les preneurs et les donneurs d'ordre ?

L'analyse pourrait en outre être élargie au climat social : quel est le ressenti des salariés dans les différentes catégories d'établissements qui seront identifiées ? Les informations données par les représentants de la direction et les représentants du personnel sur les recours judiciaires permettent en outre de saisir une dimension supplémentaire des influences extérieures à l'entreprise, qui pourrait aussi être mobilisée.

### **3. La structuration de l'espace des employeurs**

Cette problématique générale englobe potentiellement des études de comparaison de sous-ensembles de catégories d'employeurs, sur les liens que peuvent tisser les employeurs entre eux et l'incidence que ces dimensions peuvent avoir sur les choix organisationnels, managériaux et les relations professionnelles. Deux exemples sont donnés ci-dessous.

#### **Les statuts juridiques des employeurs**

L'enquête REPONSE englobe potentiellement des établissements relevant d'entreprises de statuts très divers : sociétés capitalistes, associations... Des premiers examens post-collecte, il ressort en particulier que 17 % des établissements de l'échantillon ont une catégorie juridique qui relève du champ de l'« économie sociale et solidaire » (associations, mutuelles, sociétés coopératives). Toutefois, si le sous-échantillon est conséquent, l'enquête REPONSE n'a pas été construite pour être représentative du champ de l'économie sociale. Il appartiendra de documenter préalablement ce champ, de préciser la définition des établissements appartenant à l'économie sociale et solidaire (ESS) en fonction de leur catégorie juridique et de leur activité et d'examiner l'homogénéité du sous-échantillon présent dans REPONSE.

Les entreprises se réclamant de l'ESS se veulent porteuses de valeurs sociales (lucrativité limitée, gestion démocratique et participative, utilité collective ou sociale du projet). L'exploitation de REPONSE dans ses différents volets pourrait être l'occasion de questionner les différences en termes d'organisation de l'activité, de gestion de la main d'œuvre, de conditions de travail et de qualité du dialogue social entre les entreprises de l'ESS et les autres. En fonction des possibilités, des comparaisons pourraient être menées sur l'ensemble du champ ou sur certains segments entre établissement de l'économie sociale et du reste de l'économie, voire entre différents types relevant de l'économie sociale.

#### **La participation aux organisations et réseaux d'employeurs**

L'affiliation des entreprises et directions à des organisations patronales et leur participation à des structures extérieures (instances locales, de branche, clubs de DRH ou d'entrepreneurs, conseils d'administration...) ont été étudiées une première fois à partir de l'enquête REPONSE 2004-2005 (rapport d'étude IRES (2011), « Les organisations patronales : continuité et mutation des formes de

représentation du patronat », *rapport pour la DARES* ). Ainsi en 2005, environ 50 % des représentants des directions des établissements interrogés déclaraient que leur entreprise était affiliée à une organisation patronale, et près des deux tiers déclaraient participer régulièrement ou occasionnellement à au moins une des structures extérieures proposées. Taille, ancienneté de l'établissement, secteur et composition de la main d'œuvre apparaissaient comme des facteurs fortement corrélés à l'absence ou à l'intensité des engagements patronaux.

Ces analyses pourraient être prolongées avec l'enquête REPONSE 2010-2011, dont les questions sur l'affiliation aux organisations d'employeurs et le type d'engagement ont été précisées.

L'analyse pourrait porter sur l'évolution de la participation et de l'engagement patronal et son rapport avec l'évolution des pratiques managériales (cf, par exemple, sur le rôle des institutions patronales dans la diffusion de la gestion des compétences, cf. Colin T., Grasser B. (2008), « *Les limites de la gestion par les compétences* », in *Les relations sociales en entreprise*, sous la dir. de Amossé T., Bloch-London C., Wolff L., La Découverte), les modes d'organisation du travail et/ou les types de relations professionnelles communes, le paysage des instances représentatives du personnel, en tenant compte des affiliations et des liens entre les entreprises et les principales organisations fédératives.

Cette problématique pourrait être approfondie en mobilisant les éditions antérieures de l'enquête, éventuellement en panel, pour apprécier la stabilité de cet engagement des employeurs et essayer de déceler un éventuel effet de réseau dans la promotion et l'apprentissage des changements managériaux, organisationnels...

#### **4. Etre représentant du personnel en 2004 et en 2010**

La méthodologie du volet « représentant du personnel » est identique dans les éditions 2004-2005 et 2010-2011 de l'enquête REPONSE (enquête auprès d'un représentant du personnel d'une organisation syndicale ou d'une liste qui a été majoritaire aux dernières élections), ce qui permet de travailler en évolution. Les pratiques et les conditions dans lesquelles les représentants exercent leur activité ont-elles significativement évolué en six ans ? L'engagement comme représentant du personnel, représentant syndical a-t-il une incidence sur les perspectives professionnelles, salariales... Peut-on mettre en évidence un effet des changements institutionnels (loi du 20 août 2008) ou de la conjoncture économique particulière (crise économique de la fin des années 2000) sur les pratiques, sur l'appréciation que porte les représentants du personnel sur leurs conditions de leur activité ? Une utilisation du sous-échantillon des établissements présents dans l'édition 2004-2005 et 2010-2011 pourrait permettre d'observer les changements de contexte et des acteurs des relations professionnelles entre les deux dates (615 établissements environ avec un représentant du personnel répondant en 2011 étaient présents dans l'enquête 2004-2005, dont 440 avaient déjà un représentant répondant). Si les pratiques apparaissent stables, un empilement des données 2004-2005 et 2010-2011 pourrait aussi être envisagé pour étudier les pratiques des représentants du personnel à un niveau plus fin, en les distinguant par exemple selon l'étiquette syndicale.

Enfin, le volet « salariés » de REPONSE 2010-2011 repère désormais les salariés ayant des fonctions de représentants du personnel, en plus de l'information sur l'adhésion syndicale présente ou passée. Cela pourrait permettre d'étudier les caractéristiques de cette sous-population (type d'emploi, ancienneté, genre, niveaux de salaire, etc.) et de voir s'ils se détachent des autres salariés par leur vision des relations sociales. Les résultats tirés du volet « salariés » pourraient être comparés avec le volet « représentants du personnel » de l'enquête.

#### **5. La mesure des effets du dialogue social et des relations professionnelles :**

Avec quatre éditions successives, un questionnaire enrichi pour la présente édition, des possibilités de panel entre les deux dernières éditions, la possibilité de mobiliser des données complémentaires, l'exploitation de l'enquête REPONSE peut être l'opportunité d'analyser le lien éventuel entre les systèmes de relations professionnelles et quelques variables économiques, en essayant d'en approfondir la causalité. Cette problématique générale peut trouver sa déclinaison sur de nombreux thèmes et s'inscrire dans le prolongement et l'approfondissement d'études déjà menées :

- Y-a-t-il un lien entre les performances économiques et financières et la qualité du dialogue social ? L'implantation syndicale ? L'importance de la fonction ressources humaines ? Parmi les établissements dans lesquels les syndicats sont implantés peut-on suffisamment discriminer selon les caractéristiques du dialogue social (activité des instances de représentation, activité de négociation, conclusion d'accords, à l'inverse degré de conflictualité...) pour estimer un gain au maintien d'un bon dialogue social, à l'inverse un coût de la conflictualité ?

- Par quels effets peuvent se traduire l'implantation et l'action syndicale pour les salariés sur l'emploi, la gestion de la main d'œuvre (rotation, résilience, recours à la flexibilité, pratiques d'externalisation), les salaires (niveau, dispersion), les conditions de travail, le recours à la formation... L'étude d'un gain (salarial ...) à l'implantation et l'action syndicales pour l'ensemble des salariés peut avoir pour corollaire l'étude de discriminations à l'encontre des salariés syndiqués. Les trois volets et notamment le volet salarié pourront être alternativement mobilisés pour confronter sur chacune de ces dimensions les résultats des estimations au ressenti des différents acteurs.

Quelques travaux antérieurs :

"Firms' rent, workers' bargaining power and the wage premium in France", T.Breda, working paper n°2010 – 25, PSE.

" La présence syndicale est-elle liée à la performance économique et financière des entreprises ? ", P.Laroche, H.Wechtler, in *Les relations sociales en entreprise*, sous la dir. de Amossé T., Bloch-London C., Wolff L., La Découverte.

"Unions and Workplace Performance in Britain and France", A.Bryson, J.Forth and P.Laroche, Center for economic performance n°920, April 2009.

"Are Union Representatives Badly Paid? Evidence From France", T.Breda, working paper n°2010 – 26, October 2010.

<p style="text-align: center;"><b>DEUXIEME PARTIE : DEROULEMENT DES TRAVAUX ET BUDGET GLOBAL DE L'OPERATION</b></p>
---

### **1. Déroulement des travaux**

Le délai de réalisation des recherches est de **12 mois** à compter de la date de notification des conventions qui seront conclues entre la Dares et les titulaires.

Il est attendu des équipes sélectionnées qu'elles respectent le calendrier suivant :

- dans le mois qui suit la notification de la convention, une note d'étape de 4 ou 5 pages présentant le programme et le calendrier de travail ;
- cinq mois après la notification de la convention, un rapport intermédiaire d'une trentaine de pages ;
- dix mois après la notification de la convention, un rapport définitif et un résumé présentant les principaux résultats.

Chacune de ces étapes donnera lieu à une séance collective de travail, en présence du comité de suivi de l'appel à études et recherches, visant à faire le point sur l'avancement des travaux et à permettre des échanges entre les équipes. Des réunions complémentaires pourront être organisées avec les équipes retenues, en tant que de besoin.

### **2. Budget global de l'opération**

Le budget global du présent appel à projets de recherche est évalué à 100 000 euros TTC. Cette somme sera affectée au financement des différents projets retenus, dont le nombre sera fonction de la qualité des propositions reçues.





## 2. Remise des projets

Les projets doivent être envoyés par courrier postal en douze exemplaires (cachet de la poste faisant foi) avec la mention « Exploitations complémentaires de l'enquête REPONSE 2010-2011 », à l'adresse suivante :

Ministère chargé du Travail

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Département Relations professionnelles et temps de travail

Nicole Waldren

39-43, quai André Citroën

75 902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 24 27 - Télécopie : 01 44 38 24 07

Les projets devront être rédigés en langue française et être accompagnés des documents suivants dûment complétés :

- Présentation de la structure répondante (voir modèle en annexe 1)
- Résumé du projet de recherche (voir modèle en annexe 2)
- Présentation détaillée du coût de la recherche (voir modèle en annexe 3)

**La date limite de réception des projets est fixée  
au lundi 15 octobre 2012, 17 heures.  
Aucun acheminement par voie électronique ne sera admis**

## 3. Critères de sélection

Le comité de sélection sera composé de la Dares, d'autres administrations et de personnalités scientifiques qualifiées. La composition de ce dernier pourra être obtenue auprès de la Dares. Le comité retiendra un ou plusieurs projets en fonction de la nature, de l'intérêt et du montant de ceux-ci.

Les projets seront notés sur 20 et sélectionnés en fonction des critères pondérés suivants :

### 3.1. La valeur technique (note sur 20, coefficient 60 %)

Elle est appréciée au regard des éléments suivants :

- La qualité de la méthodologie proposée (10 points)
- La compétence scientifique de l'équipe (5 points)
- L'intérêt de la problématique de la recherche proposée (5 points)

### 3.2. Le prix (note sur 20, coefficient 40 %)

Il sera apprécié au regard des éléments suivants

- Une formule de calcul basée sur le montant du projet le moins cher (15 points)
- L'adéquation de la proposition financière au projet (5 points)

## 4. Modalités de contractualisation

Conformément à l'article 3 (alinéa 6) du code des marchés publics, les projets retenus feront l'objet de conventions de recherche rédigées en français et établissant une co-propriété des résultats et un co-financement de la recherche. A ce titre, les équipes soumissionnaires doivent proposer **un co-financement strictement conforme à l'annexe 3 (annexe financière)** ci-jointe.

## ANNEXE 1 : PRESENTATION DE LA STRUCTURE REpondANTE

Titre de l'étude présentée :

**Structure répondante** (*différente de la structure de rattachement s'il s'agit d'un laboratoire de recherche*)

- Nom :
- Adresse complète :
- Téléphone :
- Fax :
- Mail :
- Nom du(de la) directeur(trice) :
- Nom et qualité du responsable scientifique de la recherche :

**Structure de rattachement (organisme cocontractant)**

- Nom :
- Adresse complète :
- Téléphone :
- Fax :
- Mail :
- Nom et qualité de la personne ayant la délégation de signature :
- Forme juridique :
- N° SIRET :
- Code APE :
- Coordonnées bancaires :

Titulaire du compte :

Banque :

Code banque :

Code guichet :

N° de compte :

Clé RIB :

## ANNEXE 2 : RESUME DU PROJET DE RECHERCHE

**Titre de la recherche présentée :**

**Objet :**

**Coût du projet**

- **Total :**
- **Part prise en charge par l'administration :**
- **Part prise en charge par le titulaire :**

**Durée et calendrier :**

**Méthodologie et moyens :**

### ANNEXE 3 : PRESENTATION DETAILLEE DU COUT DE LA RECHERCHE

La présentation détaillée du coût de la recherche doit être réalisée obligatoirement selon le modèle suivant. Les tableaux peuvent être adaptés aux spécificités du projet sous réserve du respect des règles exposées dans le préambule. Cette annexe comprend trois parties.

#### 1ère PARTIE : FINANCEMENT DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION

**I- Rémunérations** (détaillées par travaux rémunérés et par type de qualification en fonction du temps de recherche consacré par chaque membre de l'équipe au projet, **hors personnel permanent**).

	1er type de travaux	2è type de travaux	3è type de travaux	...
<b>Intitulé</b>				
Nombre de personnes ( <b>par type de qualification</b> )				
Coût horaire charges comprises				
Temps de travail rémunéré (nb. de mois et nb. d'heures par mois)				
<b>Total</b>				

**Coût total des rémunérations (I) :**

**II- Frais de mission** (détaillés par mission)

	1ère mission	2è mission	3è mission	...
<b>Intitulé</b> (objet, lieu et nb. de jours)				
Frais de déplacement (nb. de personnes x coût unitaire)				
Frais d'hébergement et de restauration (nb. de jours x nb. de personnes x coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas))				
<b>Total</b>				

**Coût total des frais de mission (II) :**

**III- Frais de fonctionnement** (Dans la limite de 50% du coût total de la recherche. Indiquer les détails justificatifs. Les coûts à indiquer sont réels ou à défaut estimatifs).

- documentation : *coût unitaire x quantité avec le nom ou type d'ouvrage*
- transcription d'entretiens : *coût unitaire x nombre d'entretiens ;*
- traduction : *coût du rapport ou de la page x quantité*
- frais postaux : *coût forfaitaire justifié*
- achat de petit matériel informatique : *coût unitaire x quantité avec type de matériel ou nom du logiciel (l'administration ne finance pas l'achat d'ordinateur)*
- reprographie : *coût forfaitaire justifié*
- télécommunications : *coût forfaitaire justifié*
- frais de secrétariat (**hors personnel**) : *coût forfaitaire justifié*
- autres (à préciser)

**Coût total des frais de fonctionnement (III) :**

