



CLASSIQUES
GARNIER

« Résumés », *Socio-économie du travail*, n° 10, 2021 – 2, *Le “dialogue social” en pratiques et en contextes*, p. 255-261

DOI : [10.48611/isbn.978-2-406-14086-3.p.0255](https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14086-3.p.0255)

La diffusion ou la divulgation de ce document et de son contenu via Internet ou tout autre moyen de communication ne sont pas autorisées hormis dans un cadre privé.

© 2022. Classiques Garnier, Paris.
Reproduction et traduction, même partielles, interdites.
Tous droits réservés pour tous les pays.

RÉSUMÉS/ABSTRACTS

Coralie PEREZ, Camille SIGNORETTO, « Le “dialogue social” en pratiques et en contextes. Introduction du numéro »

Prenant acte du caractère polysémique et polémique de l'expression « dialogue social », ce numéro revient sur ce qu'il recouvre en pratiques selon les contextes (institutionnels, territoriaux, économiques...) dans lesquels il se déploie. Cette actualisation semble d'autant plus nécessaire que l'environnement institutionnel et économique a fortement évolué au cours de la dernière décennie. Les articles qui composent ce numéro ont en commun de saisir le « dialogue social » principalement dans le contexte de l'entreprise, en interrogeant les capacités et modalités d'action des représentants du personnel à ce niveau. Ce faisant, ils montrent la pertinence et donc la nécessité à saisir les relations professionnelles – dans la diversité des pratiques – « en contextes », c'est-à-dire en lien avec les configurations socio-productives, les modes de gouvernance et les spécificités sectorielles.

Mots-clés : dialogue social, relations professionnelles, syndicats, représentant du personnel, négociations collectives.

Codes JEL : J5, L2.

Coralie PEREZ, Camille SIGNORETTO, “‘Social dialogue’ in practices and contexts. Special issue: introduction”

Taking note of the polysemic and controversial nature of the concept “social dialogue”, this issue revisits what it covers in practices, according to the contexts (institutional, territorial, economic...) in which it is implemented. This update seems all the more necessary as the institutional and economic environment has changed significantly over the last decade. The articles that constitute this issue have in common that they deal with “social dialogue” mainly in the context of the firm, by questioning the capacities and modalities of action of employee representatives at this level. In doing so, they all show the relevance and the necessity of understanding industrial relations – in the diversity of practices – “in context”, i.e. in relation to socio-productive configurations, modes of governance and sectoral specificities.

Keywords: social dialogue, industrial relations, trade unions, employee representatives, collective bargaining.

Baptiste GIRAUD, François ALFANDARI, « La variété du rôle des représentants du personnel au regard des contextes socio-productifs »

L'article interroge la manière dont s'articulent le fonctionnement des systèmes locaux des relations professionnelles et la dynamique des contextes socio-productifs dans lesquels ils s'inscrivent. Combinant une approche statistique et qualitative, il rend compte des formes différentes que prennent, dans les entreprises, les modalités de la domination patronale, de la représentation du personnel et les compromis sociaux qui s'y réalisent. Au-delà des effets liés au capital militant des élus du personnel, à la taille et au secteur d'activité des entreprises, l'article montre dans quelle mesure le type de marché, le profil de la main-d'œuvre et les modes d'organisation du travail, caractéristiques des différents modèles socio-productifs, structurent différemment ce qui fait l'objet de conflits et de négociation dans les relations de travail, et la capacité des représentants des salariés à s'en parer.

Mots-clés : dialogue social, négociation collective, représentation du personnel, modèle socio-productif.

Codes JEL : J51, J53, L23.

Baptiste GIRAUD, François ALFANDARI, "*The variety of the role of workers' representatives according to the socio-productive contexts*"

This article examines the way in which local systems of industrial relations and the dynamics of the socio-productive contexts in which they are embedded are articulated. Combining a statistical and qualitative approach, it aims to identify original ways of understanding the different forms of employer domination, employee representation and social compromises that are made in companies. Beyond the effects linked to the militant capital of employee representatives, to the size and to the sector of the companies, the article shows to what extent the type of market, the profile of the workforce and the modes of work organization, which are characteristic of the different socio-productive models, structure differently what is the subject of conflicts and negotiation in labor relations, and the capacity of employee representatives to take them on.

Keywords: social dialogue, collective bargaining, employee representation, socio-productive model.

Delphine BROCHARD, Clémentine COTTINEAU, Claude DIDRY, Camille DUPUY, Denis GIORDANO, Jules SIMHA, « La négociation d'«entreprise» en pratiques. Pluralité des configurations et stratégies des acteurs »

La promotion de la négociation collective d'entreprise est au cœur des réformes successives du système français de relations professionnelles. L'objectif

affiché est celui de l'instauration d'une régulation de proximité, permettant de construire des compromis efficaces entre la diversité des intérêts existant au sein de l'entreprise. Qu'en est-il en pratique ? Prenant appui sur une exploitation de l'enquête REPONSE (2017) appaillée à des données administratives sur l'implantation géographique des établissements issues de la base FLORES (2017), l'article montre que l'espace de la négociation collective se structure en quatre configurations et que la configuration de négociation la plus fréquente ne correspond pas à une régulation de proximité. Mobilisant des études de cas d'entreprise, nous montrons ensuite comment, derrière ces configurations, se jouent des rapports de forces entre les acteurs légaux de la négociation et comment leurs stratégies respectives contribuent à définir l'espace de négociation le plus propice à servir leurs intentions réciproques.

Mots-clés : négociation collective, décentralisation, négociation d'entreprise, relations sociales, ordonnances Macron, comité social et économique.

Codes JEL : J52, J53, J58, K31.

Delphine BROCHARD, Clémentine COTTINEAU, Claude DIDRY, Camille DUPUY, Denis GIORDANO, Jules SIMHA, "Collective bargaining in French companies. Plural configurations and actor strategies"

Promoting company collective bargaining has been at the core of the French industrial relations system reforms. The stated objective is that of establishing local regulation, making it possible to build effective compromises between the diverse interests within the company. What about in practice? Using the REPONSE survey (2017) and administrative data on the geographical location of establishments from the FLORES database (2017), the article shows that the collective bargaining space is structured in four configurations and that the most frequent bargaining configuration does not correspond to local regulation. Using company case studies, we then show how, behind these configurations, the balance of power between the legal negotiation actors are played out and how their respective strategies contribute to defining the negotiation space most conducive to serve their respective intentions.

Keywords: collective bargaining, decentralization, company collective bargaining, social dialogue, Macron Decrees, social and economic committee.

Maé GEYMOND, « Quand les mouvements stratégiques récurrents fragilisent les relations professionnelles. Analyse à partir de deux monographies de l'industrie pharmaceutique »

Cet article interroge la manière dont les mouvements stratégiques (externalisation, fusion-acquisition et restructuration) dégradent les relations professionnelles, en jouant sur deux dimensions : le lieu où elles se tiennent et

leur contenu. Il s'appuie pour cela sur deux monographies du secteur pharmaceutique où ces mouvements sont incessants. Induisant la fragmentation changeante de l'intérêt des salariés, ces mouvements contribuent à l'absence d'instances centralisées, augmentant d'autant la forte déconnexion entre lieu de négociation et lieu réel de décision inhérente à la structuration en groupe. Ces mouvements sont aussi l'opportunité de saturer l'espace social pour le « vider » de ses enjeux et d'abaisser le contenu des accords existant, affectant en bout de course la capacité des instances représentatives du personnel à peser sur la détermination des conditions de travail.

Mots-clés : relations professionnelles, industrie pharmaceutique, fusion-acquisition, restructuration, externalisation, monographies.

Codes JEL : J51, J53, G34.

Maé GEYMOND, *“When recurring strategic movements impact social relations. Analysis from two pharmaceutical field studies”*

This paper aims at investigating the way in which strategic movements (outsourcing, merger-acquisition and restructuring) affect two dimensions of social relations: their (non)centralization and their contents. Because these movements are very frequent in the pharmaceutical industry, it is based on two case study from this sector. Ultimately, it shows that strategic movements constantly divide the unity of workers and thus increase the strong disconnection between the place of negotiation and the real place of decision into groups' structure. These movements are also an opportunity to “empty” social relations of their stakes and to lower the content of collective agreements, which deteriorate the ability of worker representatives to influence working conditions.

Keywords: industrial relations, pharmaceutical industry, merger-acquisition, restructuring, outsourcing, field survey.

Chloé BIAGGI, « Une négociation sans contrepartie ? Ethnographie d'un usage patronal de la négociation collective dans une filiale industrielle »

Depuis les années 2010, les accords d'entreprises dits de concession, justifiés par les directions par la nécessité de restaurer la compétitivité des entreprises, se multiplient. Quelle forme prennent ces négociations dans des entreprises de petite taille, où l'implantation des syndicats est souvent fragile ? À partir d'une étude ethnographique menée dans la direction des ressources humaines d'une filiale industrielle d'un groupe finlandais employant 270 salariés, l'article prend pour objet une négociation annuelle obligatoire qui aboutit à une révision à la baisse des conditions de rémunération du personnel. Il éclaire les conditions de possibilité d'un tel usage patronal offensif de la négociation collective, à la

lumière des stratégies de l'équipe dirigeante, des propriétés sociales des négociateurs et des dynamiques des relations professionnelles propres à cette entreprise.

Mots-clés : négociation collective, ethnographie, direction d'entreprise, réduction des coûts, relations professionnelles.

Codes JEL : J52, M54, Z13.

Chloé BIAGGI, "A negotiation without compensation? Ethnography of an employer's use of collective bargaining in an industrial subsidiary"

Since the 2010s, so-called concession agreements, justified by management by the need to restore competitiveness, have multiplied. What form do these negotiations take in small firms, where the presence of unions is often fragile? Based on an ethnographic survey in the human resources department of an industrial firm of a Finnish group employing 270 people, the article deals with a compulsory annual negotiation which results in a downward revision of the conditions of personnel remuneration. It sheds light on the conditions of possibility of such an offensive use of collective bargaining by the management, in the light of the strategies of the management team, the social properties of the negotiators and the dynamics of industrial relations specific to this firm.

Keywords: collective bargaining, ethnography, corporate management, cost savings, workplace relations.

Carine OLLIVIER, Sandrine ROSPABE, « Holacratie et dialogue social. Étude de cas d'une coopérative de commerce alimentaire biologique »

Cet article analyse les effets sur le dialogue social d'une vague managériale : la « libération d'entreprise », et plus particulièrement de l'holacratie, l'une de ses formes organisationnelles. À partir de l'étude d'une entreprise de commerce alimentaire biologique, ce travail soulève plusieurs questions : qu'en est-il du dialogue social dans une entreprise dont le modèle managérial accentue l'adhésion individuelle des salariés ? Quels sont les espaces de revendications ? Quelle est la place des acteurs traditionnels des représentations professionnelles ? Comment s'expriment les conflits dans des structures fondées sur la proximité des liens et l'horizontalité des relations ? Cette étude de cas analyse un modèle particulier d'organisation productive, l'holacratie, et ses effets sur les pratiques de la négociation collective, de la conflictualité et de la représentation du personnel en entreprise.

Mots-clés : organisation, management, dialogue social, holacratie, entreprise libérée.

Codes JEL : J5, L2.

Carine OLLIVIER, Sandrine ROSPABE, “*Holacracy and social dialogue. Case study of an organic food trade cooperative*”

This article analyzes the effects on social dialogue of a managerial wave: the “freedom-form company”, and more the holacracy, one of its organizational forms. Based on the study of an organic food trade company, this work raises several questions: what about social dialogue in a company whose managerial model emphasizes the individual involvement? What are the areas of claims? What is the place of traditional players in professional representations? How are conflicts expressed in structures based on the proximity of ties and the horizontality of relations? This case study proposes an analysis of a particular model of productive organization, the holacracy, and its impacts on collective labor negotiations, conflictuality and staff representation in companies.

Keywords: organization, management, industrial relations, holacracy, freedom-form company.

Corinne PERRAUDIN, Nadine THÉVENOT, « Exposition aux risques professionnels et prévention dans le travail en sous-traitance. Quelle place pour la représentation collective ? »

Cet article étudie l'exposition aux risques professionnels dans le travail en sous-traitance ainsi que les pratiques des entreprises et les moyens qu'ont les représentants du personnel en matière de prévention. Il s'appuie sur une étude de terrain d'un sous-traitant et donneur d'ordres du secteur de l'aéronautique ainsi que sur un traitement quantitatif de l'enquête CT-RPS 2016 de la DARES. Il montre que les risques physiques sont externalisés par les donneurs d'ordres vers les sous-traitants sans qu'une politique de prévention active ne suive. Dans ce contexte d'éclatement des collectifs, les capacités d'action et les moyens des représentants du personnel au sein des CHSCT sont affaiblis.

Mots-clés : risques professionnels, relations professionnelles, sous-traitance, prévention, aéronautique.

Codes JEL : J53, J81, L24.

Corinne PERRAUDIN, Nadine THÉVENOT, “*Exposure to occupational risks and prevention in subcontracted work. What place for collective representation?*”

This article studies the exposure to occupational risks in subcontracted work, the practices of companies and employee representatives resources in terms of prevention. The study draws on two levels of analysis, a case study of both principal and subcontractor in the aeronautic sector and a statistical analysis based on the 2016 CT-RPS (DARES) survey. It shows that occupational risks are outsourced by the principals to

subcontractors without an active prevention policy. In this context of collective fragmentation, the capacities for action and the resources of employee representatives within the CHSCT are weakened.

Keywords: occupational risks, industrial relations, subcontracting, prevention, aeronautic sector.