



*Colloque du RT18 "Relations Professionnelles"  
Association Française de Sociologie (AFS),  
Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST, AMU et CNRS)  
Aix-en-Provence  
28 et 29 Mai 2015*

#### APPEL À COMMUNICATIONS

### ***Comment le travail se négocie-t-il ?***

Aujourd'hui, d'aucuns pourraient avancer la thèse selon laquelle la financiarisation de l'économie a engendré une triple **crise du rapport salarial** : de l'emploi, du travail et de la protection sociale des salariés. Face aux inerties de ce rapport, une norme de flexibilité, faite de souplesse, de réactivité et d'innovation, tend à s'imposer comme une nécessité incontournable, dont les acceptions sont toutefois diversifiées d'un contexte sociétal et d'un locuteur à l'autre. Que ce soit dans le cadre du « dialogue social » – à l'initiative des pouvoirs publics et/ou des acteurs sociaux –, dans le cours de démarches unilatérales engagées par les employeurs, ou encore sous l'empire des mobilisations collectives, les diverses facettes du rapport salarial font actuellement l'objet de remises en question plus ou moins profondes ou abouties selon les contextes industriels, politiques et sociétaux. Dans ce contexte d'une crise multidimensionnelle, ce colloque choisit d'**interroger les possibilités et les processus de négociation autour de l'activité de travail, de son contenu et de ses conditions d'exercice.**

Ce colloque met l'accent sur **la confrontation et la négociation sociales, relatives au contenu du travail** – ses conditions d'exercice, son organisation, son évaluation, ses effets sur les personnes et les collectifs – et ceci, quels que soient les processus en cause : négociations formalisées, initiatives gouvernementales, conflits collectifs, tractations informelles...

Les travaux attendus peuvent de situer à **différentes échelles** – territoriales, sectorielles, interprofessionnelles, nationales, européennes... Par exemple on pourra s'intéresser aux modalités par lesquelles les « pactes sociaux nationaux » ou les différentes négociations interprofessionnelles mais aussi les accords d'entreprises au moment de restructurations traitent ou non des questions relatives aux conditions d'exercice du travail ? Ces négociations prennent-elles en compte des dimensions plus ou moins préventives. Comment les conditions de travail et l'état de santé physique et mental des salariés sont pris en compte ? Les acteurs qui, à des titres et selon des possibilités d'influence très divers, sont parties prenantes de ces processus, s'intéressent-ils et selon quelles modalités à l'état de santé des personnes concernées ? Comme l'a montré l'exemple des risques psychosociaux, la construction des catégories d'action publique constitue un moment clé dans la légitimation politique d'un

enjeu relatif au travail et, au-delà, dans la détermination des voies et moyens de s'en saisir. Comment se constituent **les catégorisations des conditions d'exercice du travail**, dans une perspective diachronique – par exemple, du « stress » à la « qualité de vie au travail » – mais également comparative et multi-scalaire ? Quels sont les rôles respectifs, en la matière, de la réglementation, de la négociation et de la judiciarisation des enjeux (notamment du fait du rôle croissant qu'essaient de jouer les victimes des mauvaises conditions de travail) ?

Les **secteurs d'activité** peuvent être divers. Au-delà des négociations dans le secteur privé, on pourra s'interroger sur les spécificités des négociations et des conflits portant sur le travail dans les fonctions publiques, françaises et étrangères ? Dans quelles mesures passent-elles par le « détour » d'enjeux relatifs au statut et/ou aux compétences valorisées lors des recrutements ? Qu'en est-il dans l'économie sociale et solidaire, sachant que les relations entre bénévolat et salariat jouent ici probablement un rôle central, peut-être équivalent à celui du statut dans la fonction publique ?

On mettra également l'accent sur **les acteurs collectifs impliqués dans ces négociations**. Les règles et les acteurs sont co-constitutifs, autrement dit, ils se construisent les uns et les autres dans le cours de leurs interactions. De ce point de vue, comment les acteurs sociaux (représentations des salariés, employeurs, acteurs publics, experts...) s'organisent-ils pour être parties prenantes de la confrontation et de la négociation sur le travail, par-delà des discontinuités produites par la dissociation croissante des figures de l'entrepreneur et de l'employeur, en raison notamment de la « triangulation » des rapports salariaux (intérim, sous-traitance, société de portage, groupement d'employeurs etc.) ? Quels sont les outils et les techniques dont se dotent les acteurs pour évaluer, conjointement ou non, la qualité du travail et la pertinence des prescriptions qui peu ou prou s'imposent aux salariés ? Sont-ils les uns et les autres des objets de négociation au même titre que la reconnaissance du travail accompli ? La capacité à activer l'expertise, en appui explicite et formalisé aux négociations, ne deviendrait-elle pas une dimension de plus en plus constitutive des confrontations sur le travail ainsi que des acteurs qui les portent ? Dans ce cadre, comment les services de l'inspection du travail s'organisent-ils pour traiter ces différents enjeux, sachant que cette question pourrait être l'occasion de comparer, sur la période récente, les modalités selon lesquelles, en Europe notamment, les inspections spécialisées versus les inspections généralistes se sont saisi des enjeux relatifs à la santé au travail ?

Au-delà des processus de négociation, l'objectif est de s'interroger sur **les possibilités mêmes de discuter du travail, de son contenu, de sa qualité et des perspectives de développement professionnel** qu'il ménage. Il s'agit d'**analyser les conditions dans lesquelles ces enjeux deviennent un objet de mobilisation ou de discussion** au sein des relations professionnelles. En effet, alors que l'approfondissement de la crise de l'emploi accroît la précarisation salariale et l'exclusion sociale, la tendance (ou même la tentation) n'est-elle pas forte de faire de la discussion du travail et de ses conditions d'exercice un sujet de second rang ? La perspective d'un emploi durable et protégé ne tendrait-elle pas à disparaître au profit d'un abandon à l'employeur du pouvoir exclusif d'organiser le travail, au point là aussi, d'engendrer une crise du travail ? Le travail n'est-il pas réorganisé de manière diffuse et subreptice, par le biais du non-remplacement des postes notamment, avec le risque que ces évolutions ne fassent pas l'objet de discussions explicites ? Voit-on dès lors se développer des négociations en face à face, à l'échelle du service et en dehors de la représentation collective des salariés ? Comment les différentes formes de représentation collective des salariés parviennent-elles à se saisir d'une individualisation croissante du rapport salarial, soutenue par une gamme toujours plus étendue d'outils de gestion des ressources humaines, qui tendent à légitimer des approches personnalisées et psychologisantes du « bien-être au travail » ?

On analysera également **les oubliés de ces processus de négociation**. De quelle représentation disposent les précaires, stagiaires, jeunes sous contrat en alternance, auxiliaires, sous-traitants, salariés de filiales notamment dans des pays à bas coût ? Sont-ils les oubliés fatals des négociations et des confrontations sur le travail ? Comment les rapports de domination sociale qui structurent le salariat et ses modes de représentation (logiques de classe, de « race », de genre et de génération) jouent-ils sur la manière dont leurs conditions de travail sont prises en considération dans les revendications et les négociations en la matière ?

Sur l'ensemble de ces questions, des contributions comparatives et/ou ayant trait spécifiquement à des pays du Sud seront particulièrement appréciées.

\*

### **Calendrier**

Les propositions de communication de 3 000 signes doivent être adressées avant le 3 novembre 2014 à : [mias@ens-cachan.fr](mailto:mias@ens-cachan.fr) et [eric.verdier@univ-amu.fr](mailto:eric.verdier@univ-amu.fr).

Retour vers les auteurs : mi-décembre 2014

Envoi des articles complets : mi-mars 2014

### **Comité scientifique (LEST-RT 18)**

Mara Bisignano (IDHES), Paul Bouffartigue (LEST), Hervé Champin (IDHES), Jean-Michel Denis (UPEM), Marnix Dressen (UVSQ), Camille Dupuy (IDHES), Alexandra Garabige (CEE), Baptiste Giraud (Aix Marseille Université), Donna Kesselman (UPEC), Frédéric Lerais (IRES), Arnaud Mias (Université Paris Dauphine), Maxime Quijoux (Printemps), Eric Verdier (LEST), Catherine Vincent (IRES), Antoine Vion (LEST).

### **Comité d'organisation**

Nathalie Besset (LEST), Patrice Cacciuttolo (LEST), Paul Bouffartigue (LEST), Baptiste Giraud (LEST), Catherine Gosselin (LEST), Stéphane Marquez (LEST), Jocelyne Martinière-Tesson (LEST), Arnaud Mias (IRISSO), Eric Verdier (LEST)