



LA NOUVELLE REVUE DU TRAVAIL

Appel à articles

Le dialogue social et ses usages

Euphémisation, effacement ou renouvellement des résistances au travail ?

Coordonné par Paul Bouffartigue, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume et Arnaud Mias.
N° 8, parution au printemps 2016

La Nouvelle Revue du travail prépare un dossier thématique (« Corpus ») consacré aux usages du dialogue social dans les entreprises. Les questions que les coordinateurs souhaitent voir traitées dans ce numéro s'articulent autour des thèmes suivants :

- Encensé par les pouvoirs publics comme moyen de rendre (plus) effectifs les droits des salariés, encouragé par l'extension du champ de la négociation collective d'entreprise et légitimé par la volonté de « modernisation » des relations sociales, le dialogue social fait l'objet d'une entreprise de promotion à géométrie variable. Ce Corpus pourra accueillir tout d'abord des travaux questionnant les logiques sociales, économiques et juridiques qui président à la construction de cette rhétorique et à sa diffusion. Quels sont les logiques, les supports et les acteurs de cette revalorisation ?
- D'un point de vue empirique, des contributions sont également attendues sur les conditions de mise en œuvre de ce discours et notamment sur les risques d'instrumentalisation qu'il véhicule. Au-delà des discours, quelle est la réalité des pratiques de représentation et de négociation dans les entreprises ? Comment les « partenaires sociaux » se conduisent-ils face à cette injonction qui les incite à investir les arènes formelles de la représentation du personnel tout en devant composer avec des contraintes légales accrues ? Celle-ci semble en effet manifester lorsque les négociations se caractérisent par une absence totale de délibération ou par une imposition des thèmes de négociation. De nombreux accords d'entreprise ne font que reprendre les termes des accords de branche, voire du Code du travail, et pâtissent d'une mise en œuvre sélective. Cette instrumentalisation peut y compris

conduire des directions d'entreprise à privilégier tel ou tel acteur syndical pour aboutir à des accords moins contraignants. Des travaux portant sur les ressources et stratégies des représentants des salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, pour se saisir des obligations nouvelles de négociation et des opportunités de représentation des salariés (dans les conseils d'administration notamment) afin d'obtenir des avancées sociales et de contraindre les employeurs à négocier sur des sujets souvent jugés secondaires (égalité professionnelle, mixité, handicap, seniors, santé au travail...) seront également bienvenus.

- De même, on pourra s'interroger sur les formes de répression syndicale et de domination des salariés qu'occulte cette rhétorique et les limites de ce discours au-delà du périmètre des grandes entreprises. Cette entreprise de promotion s'inscrit en effet dans un contexte où les salariés sont plutôt décrits comme impuissants face à la force des croyances et des dogmes imposés par le management, soit par consentement, soit par intériorisation des contraintes présentées comme irréfragables puisque liées à l'internationalisation des marchés. Si la présence syndicale dans les entreprises s'accroît, des pans entiers du salariat ne bénéficient d'aucune représentation formelle du personnel et semblent encore très éloignés des attendus d'un dialogue social modernisé. Comment penser les usages du dialogue social dans des univers parfois dépourvus de toute représentation collective ou avec une faible présence syndicale ? Quelles articulations avec les autres formes d'action collective ? Les formes contemporaines de domination au travail conduisent-elles à des stratégies strictement défensives et/ou individuelles dépourvues de toute ambition de transformation des rapports sociaux ?
- À l'inverse, en s'intéressant aux différentes formes de résistances, individuelles et collectives, dans l'entreprise, mais aussi aux « pratiques non conformes » – qu'il conviendra de définir et de distinguer des précédentes –, comment comprendre leur articulation avec les formes plus institutionnalisées de représentation des salariés ? Celles-ci n'épuisent-elles pas les capacités de la mobilisation syndicale, au point de ne laisser la place qu'aux oppositions les moins traditionnelles ? Ou assiste-t-on à un continuum entre formes « classiques » de résistance et développement de formes plus originales ?

Les contributions pourront couvrir un ensemble de secteurs et d'entreprises hétérogènes, de la grande entreprise très syndiquée avec un salariat stable à des petites entreprises dans des secteurs précaires et sans représentation formelle des salariés. L'idée étant de saisir la variété des formes et des usages du « dialogue social » et ses évolutions, selon les contextes et les périodes.

*Les propositions d'articles sont à adresser avant le **30 mars 2015** à nrtravail@gmail.com en suivant les modalités et les normes de présentation précisées à la rubrique [Soumission et évaluation](#) sur le site de La NRT : nrt.revues.org*