

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

**Département relations
professionnelles et temps
de travail**

78-84, rue Olivier de Serres
– CS 59234
75015 Paris

**Appel à projets de recherche
« Les relations professionnelles et
négociations d'entreprise : post-
enquêtes Reponse 2023 »**

Date de mise en ligne du présent APR : 1^{er} février 2024
Date limite de réception des projets de recherche : 12 avril 2024

Le présent appel à projets de recherche (APR) « *Les relations professionnelles et négociations d'entreprise : post-enquêtes Reponse 2023* » est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche de la Dares (règlement APR), publié sur son site à l'adresse suivante : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/reglement-des-appels-projets-de-recherche-de-la-dares>

Les responsables du présent APR au sein du Département des Relations professionnelles et du temps de travail :

Guillaume Desage (guillaume.desage@travail.gouv.fr)

Maxime Lescurieux (maxime.lescurieux@travail.gouv.fr)

Victor Barry (victor.barry@travail.gouv.fr)

Patrick Pommier (patrick.pommier@travail.gouv.fr)

Table des matières

Article 1 – Présentation de l'enquête Reponse.....	3
Article 2 – Conditions de réalisation des projets de recherche	4
2.1. Contexte institutionnel et conjoncturel.....	4
2.2. Méthodologie et axes de recherche.....	6
2.3. Équipes de recherche	11
2.4. Durée des travaux.....	11
2.5. Accès aux données	12
2.6. Restitutions	12
2.7. Montant alloué à l'APR.....	12
MODALITÉS DE CANDIDATURE	13
Article 3 – Retrait du dossier d'APR	13
3.1. Documents constitutifs du dossier de candidature	13
3.2. Retrait en ligne du dossier de candidature	13
Article 4 – Dépôt du dossier de candidature	13
4.1. Conditions de participation	13
4.2. Contenu du dossier de candidature	13
4.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature	14
SÉLECTION DES PROJETS DE RECHERCHE	15
Article 5 – Vérification des dossiers de candidature	15
Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche.....	15

OBJECTIFS DE L'APPEL À PROJETS

Le présent appel à projets de recherche (APR) vise à encourager la réalisation de recherches à partir de la sixième édition de l'enquête Reponse (Relations professionnelles et négociations d'entreprise). **Les recherches attendues devront toutes s'appuyer sur des méthodes d'enquête qualitatives** et définir un terrain d'étude auprès des représentants des directions d'établissements et représentants du personnel disposés à recevoir des chercheurs pour une investigation complémentaire¹.

Elles s'appuieront en outre sur les informations quantitatives collectées par l'enquête Reponse 2023, selon des modalités et des proportions variables :

- *a minima* pour l'identification et la sélection des terrains étudiés (établissements et entreprises où seront réalisés les entretiens ou observations notamment). Les analyses statistiques approfondies ne constituent en effet pas une condition absolument nécessaire à la présentation d'un projet de recherche pour cet APR. Dans le cas de travaux sans exploitation statistique et ne mobilisant l'enquête Reponse 2023 que pour l'accès au terrain qualitatif qu'elle permet, un protocole de sélection des établissements devra néanmoins être clairement explicité et justifié à partir des questionnaires d'enquête (critères de sélection à déterminer à partir des variables des questionnaires RD et RP)².
- L'utilisation des données statistiques pourra bien entendu, et de préférence, être plus soutenue et s'appuyer sur des analyses statistiques approfondies complémentaires au terrain qualitatif. Pour les projets mobilisant des analyses statistiques en plus des analyses de données qualitatives, l'accès aux bases de données se fera via le CASD. Le recours aux données des éditions précédentes (2017, 2011...) à des fins d'analyse quantitative est par ailleurs possible et encouragé sur certains axes d'analyse proposés dans cet APR (voir *infra*).

Les équipes de recherche sont invitées à se positionner sur un ou plusieurs axes présentés dans l'article 2, dans une démarche d'analyse cohérente.

Les trois questionnaires de l'enquête 2023 peuvent être consultés et téléchargés sur le site de la Dares, à l'adresse suivante : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/relations-professionnelles-et-negociations-dentreprise-2023>

Article 1 – Présentation de l'enquête Reponse

Après les éditions 1993, 1999, 2005, 2011 et 2017, la Dares a réalisé pour la sixième fois l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (Reponse 2023). Reconnue d'intérêt général, l'enquête Reponse permet une analyse approfondie du système des relations professionnelles en France depuis trente ans.

Le champ est celui des établissements de France métropolitaine employant au moins 11 salariés, dans le secteur privé (hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers et éducation non marchande). L'enquête est menée au niveau des établissements, qui peuvent être des entreprises à part entière (entreprises dites « mono-établissement ») ou ne constituer qu'un des établissements d'une entreprise, dite « multi-établissements ».

¹ Près de 1 400 représentants de direction sur les 4 371 répondants à l'enquête et 1 500 représentants du personnel (sur 2 691 répondants) ont accepté le principe de recevoir un chercheur dans le cadre d'une post-enquête.

² Si un projet essentiellement qualitatif est retenu, la Dares se chargera, en interaction avec la ou les équipes de recherche concernées, de l'application pratique des traitements statistiques permettant de sélectionner les coordonnées de contact des répondants.

Le questionnement porte, pour la période 2020-2022, sur le statut et la structure de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, conditions de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques, l'existence de conflits et la perception du climat social.

Les enquêtes Reponse ont la particularité de croiser les points de vue des acteurs des relations professionnelles. L'enquête comporte ainsi trois volets :

- Environ 30 000 salariés, interrogés par voie postale, représentatifs des salariés présents depuis au moins 12 mois dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur privé non agricole ;
- Plus de 4 300 représentants de la direction (RD), interrogés en face à face, correspondant aux personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires, etc.). Leurs établissements sont représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus du secteur privé non-agricole en France métropolitaine ;
- Les représentants du personnel (RP), interrogés en face à face, sont les représentants de la principale organisation syndicale de chaque établissement ou de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles, qu'elle soit syndicale ou non. Ils exercent tous types de mandat (représentant syndical et/ou élu). Un représentant du personnel a pu être interrogé dans près de 2 700 établissements. Ces établissements sont ainsi représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus disposant d'une instance de représentation du personnel.

Article 2 – Conditions de réalisation des projets de recherche

2.1. Contexte institutionnel et conjoncturel

Cette nouvelle édition fournit l'occasion d'appréhender l'incidence de réformes législatives importantes apportées au droit des relations professionnelles lors des quinze dernières années, et plus spécifiquement entre les deux dernières vagues de l'enquête Reponse (2017 et 2023). Les loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (dite loi « Rebsamen »), n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « El Khomri ») et les **ordonnances travail** (ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1389), promulguées le 22 septembre 2017, ont profondément modifié les règles qui régissent l'organisation et le fonctionnement des relations professionnelles (voir encadré ci-dessous).

Les ordonnances « travail » (source : vie-publique.fr)

L'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective

Elle organise autour de trois blocs les rôles respectifs des accords de branche et des accords d'entreprises :

- Le premier bloc comprend les matières pour lesquelles la branche professionnelle a une compétence exclusive. L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise qu'il soit conclu avant ou après, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, dans ces 11 matières : salaires minima hiérarchiques, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, garanties collectives complémentaires, durée du travail et aménagement des horaires, contrats à durée déterminée (CDD) et contrats de travail temporaires, contrats à durée indéterminée (CDI) de chantier, égalité professionnelle entre femmes et hommes, conditions des périodes d'essai, modalités de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises.
- Le deuxième bloc comprend les matières pour lesquelles la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage). Dans ces matières, l'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Mais c'est à la branche de décider de verrouiller

- ou non - ces quatre sujets : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, seuil pour la désignation des délégués syndicaux, primes pour travaux dangereux et insalubres.

- Enfin le troisième bloc comprend les matières pour lesquelles les accords d'entreprise primeront sur l'accord de branche. Les matières concernées sont celles qui ne sont pas listées dans les deux précédents blocs. L'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche qu'il soit conclu avant ou après la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

L'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Elle crée un comité social et économique (CSE) pour les entreprises d'au moins onze salariés qui fusionne les missions précédemment confiées aux délégués du personnel, comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et comité d'entreprise. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du conseil social et économique sont élus pour quatre ans et ne peuvent accomplir plus de trois mandats successifs. Le conseil social et économique doit se réunir au moins une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés et une fois tous les deux mois pour les entreprises comptant moins de 300 salariés. Le nombre des représentants et leurs crédits d'heures sont fixés par décret. Les attributions du comité social et économique varient selon la taille de l'entreprise :

- Pour les entreprises comptant entre onze et quarante-neuf salariés, le conseil social et économique exerce les missions précédemment dévolues aux délégués du personnel.
- Pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, le conseil social et économique exerce les missions des délégués du personnel, du comité hygiène et sécurité au travail et du comité d'entreprise.

L'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail

Elle fixe un barème d'indemnisation, avec un plancher et un plafond, pour les indemnités prud'homales accordées aux salariés licenciés de façon irrégulière ou sans cause réelle et sérieuse. Ce barème ne s'applique pas en cas d'atteinte aux droits fondamentaux du salarié, de harcèlement ou de discrimination. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés ou complétés par l'employeur ou le salarié. Cette lettre fixe les limites du litige. La notification du licenciement peut se faire via des modèles types (formulaires Cerfa). En cas d'irrégularité de forme dans la procédure de licenciement, le juge peut accorder au salarié une indemnité (au maximum équivalente à un mois de salaire) mais ce n'est plus une cause d'annulation de la procédure. L'ordonnance abaisse à 8 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise la durée minimale permettant au salarié en contrat à durée indéterminée de bénéficier d'une indemnité de licenciement. En cas d'inaptitude d'un salarié, l'entreprise doit reclasser le salarié uniquement sur le territoire national. Les difficultés économiques d'un groupe international voulant procéder à des licenciements en France sont évaluées au niveau national. Cette disposition ne s'applique pas en cas de fraudes (jusqu'à, la santé économique du groupe était appréciée au niveau international). Par ailleurs, les entreprises n'ont plus l'obligation de présenter l'ensemble des offres d'emploi du groupe, y compris à l'étranger et inférieures au Smic. L'ordonnance prévoit de nouvelles modalités pour les accords sur des plans de départs volontaires. Ces départs volontaires ne sont plus assimilables à des licenciements économiques mais s'approchent du modèle de la rupture conventionnelle ("rupture conventionnelle collective").

L'ordonnance n° 2017-1388 relative aux mesures relatives au cadre de la négociation collective

Elle vient préciser les nouvelles conditions d'extension et d'élargissement des accords de branche et les modalités de fonctionnement de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

L'ordonnance n°2017-1399 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Elle remplace le compte personnel de prévention de pénibilité par le compte professionnel de prévention (C2P). Les facteurs de risques pris en compte dans le cadre du C2P sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. La liste des facteurs de risques est fixée par décret. Elle comprend six risques au lieu des dix

précédemment reconnus dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité. L'employeur doit déclarer en ligne les facteurs de risques qui ouvrent des droits pour ses salariés. L'ordonnance prévoit que le C2P est financé par la branche accident du travail de l'assurance maladie à compter du 1er janvier 2018 (le compte pénibilité était financé par deux cotisations versées par les employeurs des salariés exposés à des facteurs de pénibilité).

Les questionnaires de l'enquête Reponse 2023 ont été construits de sorte à prendre en compte les évolutions qui découlent des ordonnances travail (recensement des nouvelles instances de représentation du personnel, étude de leur fonctionnement, etc.), tout en permettant l'analyse longitudinale des relations professionnelles par la comparaison avec les précédentes éditions de l'enquête, notamment les éditions 2011 et 2017 (cette dernière ayant été réalisée juste avant l'entrée en application des ordonnances travail mais également de la loi « El Khomri »). Les éditions 2017 et 2023 de l'enquête pourront faire l'objet d'analyses en panel, puisque plus de 1 400 établissements interrogés en 2017 ont pu être réinterrogés en 2023 selon un échantillonnage adapté.

Par ailleurs, la période sur laquelle interroge l'enquête (années 2020, 2021 et 2022) est marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19 puis par un contexte économique inflationniste qui ont pu influencer plus ou moins significativement sur les relations professionnelles et leurs évolutions. Elle est aussi caractérisée par une conflictualité interprofessionnelle autour de la réforme des retraites, importante au début de la période de référence de l'enquête (1^{er} trimestre 2020) et au moment de la collecte (1^{er} semestre 2023). Il conviendra d'en tenir compte, au moins comme éléments de contexte, à l'occasion des analyses.

2.2. Méthodologie et axes de recherche

Comme indiqué dans les objectifs poursuivis par cet appel à projets, les travaux attendus devront s'appuyer sur des méthodes exclusivement qualitatives ou sur des méthodes mixtes, c'est à dire quantitatives et qualitatives.

Dans le cas d'études exclusivement qualitatives, les données de l'enquête seront tout de même mobilisées pour la sélection et l'accès aux entreprises. **Un protocole de sélection des terrains à partir des données d'enquête** doit donc être proposé.

Dans tous les cas, les méthodes envisagées devront être explicitées et argumentées. Les équipes de recherche devront expliciter le choix de leur(s) méthode(s) d'investigation, notamment les modalités de recueil d'information et les acteurs qu'elles envisagent d'interroger. **Sont ainsi attendus des projets de recherches dont les problématiques seront bien documentées et justifiées.**

Chaque projet devra aborder un ou plusieurs de axes évoqués ci-dessous. Une articulation des questionnements autour de plusieurs des axes mentionnés ci-dessous est envisageable. La confrontation des points de vue des différents acteurs est souhaitable, mais non obligatoire. Les données de l'enquête Reponse pourront par ailleurs être appariées avec d'autres sources³ via le CASD (exemple : base des accords d'entreprises ou autre base de données sur les établissements et entreprises du champ de l'enquête).

Plus spécifiquement, cinq axes de recherche sont proposés. Les candidats se positionneront en proposant des travaux originaux décrivant et analysant les modifications du paysage des relations

³ Les demandes d'appariements devront par ailleurs faire l'objet d'une sollicitation, par l'équipe de recherche, auprès du comité du secret statistique.

professionnelles en France sur un ou plusieurs des axes suivants. La numérotation des axes est purement formelle et ne hiérarchise pas les sujets par ordre d'importance :

Axe 1 : Les instances de représentation du personnel six ans après les ordonnances travail

La mise en place des CSE s'est faite progressivement, à partir de fin 2017. Les entreprises déjà dotées d'instances de représentation du personnel (IRP) avaient jusqu'à fin 2019 pour se conformer à la loi. L'édition 2023 de l'enquête Reponse permet donc d'observer le fonctionnement de cette nouvelle instance avec un recul d'au moins trois ans dans de nombreux établissements. La possible comparaison de cette édition 2023 avec les précédentes vagues de l'enquête, notamment via l'exploitation du panel, autorisent aujourd'hui un état des lieux approfondi du paysage, de la configuration et du fonctionnement des nouvelles IRP.

L'importance des changements opérés à la suite des ordonnances de 2017 invite en premier lieu à interroger la façon dont les acteurs des relations professionnelles se sont appropriés les différentes dispositions pour les mettre en œuvre au niveau local, c'est-à-dire dans les établissements et entreprises, mais aussi à s'intéresser aux ajustements qu'ils ont pu effectuer ou envisager depuis la mise en place initiale. Quels diagnostics, quelles réflexions, discussions et négociations ont guidé les évolutions des CSE dans les entreprises et établissements français ? Selon quelles logiques les entreprises ont « converti » leur anciennes instances au nouveau cadre défini par les ordonnances travail ? Par exemple, dans quelle mesure la mise en place des CSE a été inspirée par le fonctionnement des anciennes instances : s'agissait-il dans certains cas de calquer les nouvelles instances sur celles qui préexistaient ? Dans d'autres, de les repenser et les redéfinir plus largement. Il conviendra par ailleurs de tenir compte de la manière dont la crise sanitaire a interféré avec la mise en place de ces instances.

Par ailleurs, depuis la mise en place des nouvelles instances, des ajustements du mode de fonctionnement ont-ils été réalisés ? Lesquels et pour quelles raisons ? Le cas échéant, des évolutions semblent-elles nécessaires au niveau local aux yeux des acteurs des relations professionnelles ? De premiers travaux menés juste après l'entrée en vigueur des ordonnances (voir la bibliographie en annexe du présent document pour ceux issus de l'enquête Reponse 2017) suggéraient une centralisation des instances dans certains secteurs. Que pouvons-nous dire de ce mouvement en 2023, alors que toutes les entreprises sont censées avoir achevé la conversion des anciennes instances de représentation du personnel vers les nouvelles instances ? La mise en place des CSE s'est-elle accompagnée d'une redéfinition des périmètres couverts par les instances ? En cas de restructuration des périmètres des entreprises et de leurs activités (externalisation, franchise, gestion locative...), quels sont les effets sur les instances et les relations professionnelles : un regroupement ? Une centralisation ? Un morcèlement ? Un cloisonnement ? Quelles sont les raisons des tendances observées sur ce point et comment les dirigeants d'entreprises et représentants du personnel les appréhendent-ils ? Plus globalement, quels sont les effets de ces tendances sur le fonctionnement des instances de représentation du personnel « au jour le jour », mais aussi sur les relations entre directions, représentants du personnel et salariés ? Comment les différents acteurs des relations professionnelles, représentants de direction et représentants de salariés notamment, ont-ils vécu la modification des IRP ? Quels avantages ou inconvénients en perçoivent-ils dans le fonctionnement des relations professionnelles ? Les évolutions réelles ou perçues ont-elles changé les relations entre direction et représentants de salariés ? Ont-elles déplacé les enjeux des échanges ?

Axe 2 : La CSSCT et les nouvelles commissions du CSE

Les nouveaux CSE ont désormais la possibilité de se doter de commissions thématiques. Les questions de santé, sécurité et conditions de travail relèvent à présent de la compétence du CSE et de son éventuelle commission dédiée à ces sujets (la CSSCT). Sous certaines conditions (taille des établissements et entreprises, secteurs à risques...) cette commission est obligatoire. Comment sont prises en charge les questions relatives à la santé et aux conditions de travail, étant donné la disparition des CHSCT ? Comment les acteurs interrogés perçoivent-ils ces évolutions ? Des éléments précis sur la façon dont les directions et représentants du personnel traitent les questions de santé et sécurité au travail, sur les moyens et instances qu'ils mobilisent dans leurs établissements ou en dehors sont particulièrement souhaités. Dans les CSE couvrant plusieurs établissements, la possibilité d'une évolution de la prise en charge des questions locales et individuelles sera intéressante à évaluer.

D'autres commissions ont également été créées suite à la fusion d'anciennes instances représentatives du personnel, telles que la commission dédiée à l'égalité professionnelle, la formation, ou encore l'aide au logement. Où et comment celles-ci ont été mises en place ? Avec quelles ressources, et de quelles manières ces commissions prennent-elles en charge les thématiques assignées ? Comment se fait la répartition du travail entre les commissions (notamment la CSSCT) et le CSE réuni en plénière ?

La question environnementale prend également une place nouvelle au sein des relations professionnelles. La Loi Climat et Résilience, entrée en vigueur le 24 août 2021, a en effet modifié l'article qui définit la mission du CSE en y ajoutant aux traditionnelles attributions économiques, financières ou sociales du CSE, des prérogatives environnementales, dont les élus peuvent désormais se saisir, à travers différents dispositifs de formation ou d'information : les instances s'en sont-elles saisies et sous quel angle ?

Axe 3 : Les représentants du personnel : évolution des rôles, renouvellement des acteurs

Les nouvelles instances représentatives du personnel (IRP) invitent également à s'interroger sur les effets de leur mise en place sur les relations entre les différents acteurs des relations professionnelles et l'activité même de représentation du personnel.

Les nouvelles instances, les nouveaux mandats ou la redéfinition des périmètres d'action des instances sont-ils de nature à faire évoluer l'intensité et le contenu des relations entre les salariés et leurs représentants ? Une attention particulière pourra être accordée aux cas d'entreprises ou groupes dont le fonctionnement des instances pourra être défini comme particulièrement « centralisé » : quels effets sur l'information des salariés et la prise en compte des établissements périphériques ? La rationalisation des instances et de leur fonctionnement favorise-t-elle une plus grande visibilité auprès des salariés ? Ces derniers sont-ils mieux informés ? L'implication des salariés dans le suivi et le fonctionnement des relations professionnelles est-elle facilitée par la mise en place d'une instance de représentation du personnel unique ?

C'est plus généralement toute l'activité et l'évolution du rôle des représentants du personnel qui pourront être analysées au prisme des nouvelles règles qui organisent les relations professionnelles. Assiste-t-on à des formes d'intensification et de technicisation de l'activité de représentant du personnel ? Dans l'exercice de leurs fonctions, l'équilibre entre les contacts directs avec les salariés, la participation aux instances de l'entreprise, mais aussi aux structures et instances interprofessionnelles se transforme-t-il ? Dans les établissements dotés de sections syndicales, l'activité de ces dernières a-t-elle été impactée par les évolutions législatives récentes ? Quelles actions ont été développées, ou au contraire été moins investies ? Tout cela a-t-il des conséquences sur le profil des représentants de salariés et les motivations qui les conduisent à assumer ces responsabilités ? Comment les représentants du personnel se forment-ils aux nouveaux enjeux de la représentation des salariés ?

Dans les entreprises qui n'ont pas de sections syndicales, quelles sont les réalités et les spécificités de la représentation du personnel ? Surtout, quels sont aujourd'hui les facteurs favorisant, mais aussi les freins, à la mise en place de sections syndicales dans les établissements et entreprises ? Les représentants de proximité pourront faire l'objet d'une attention particulière : quelles sont les réalités de leurs rôles, leur fonctionnement, leurs liens avec les autres acteurs de la représentation du personnel ? Qui occupe cette fonction ?

L'étude de l'activité des représentants du personnel et de ses évolutions pourra porter sur les ressorts de l'engagement dans de telles fonctions et la poursuite ou l'interruption de cet engagement. La question des freins à l'engagement (y compris la discrimination syndicale) pourra être analysée en tenant compte de facteurs individuels (*via* le questionnaire « salariés ») et contextuels (climat social, intensité et type d'activité de représentation du personnel dans l'établissement, situation économique et sociale de l'établissement...). Concernant les interruptions, la reconversion ou la réintégration des délégués syndicaux dans des activités professionnelles anciennes ou nouvelles, dans quelles conditions ces transitions s'effectuent (accompagnement des entreprises, des organisations syndicales, formation...) ? Comment se déploient les dispositifs d'accompagnement, de formation et de valorisation de l'engagement syndical dans le parcours professionnel des représentants du personnel (Valorisation des parcours syndicaux, validation des acquis, formations ...) ?

Les conditions de prise de responsabilités par les salariés pourront aussi être investiguées : quels sont les éventuels effets du contexte évoqué précédemment sur l'appétence des salariés à s'impliquer dans des fonctions ou instances de représentation ? Cette question pourrait notamment être reliée aux enjeux importants de féminisation des instances. Le questionnaire « salariés » de l'enquête Reponse a été sensiblement revu en 2023, de sorte à mieux appréhender ces dynamiques d'engagement au sein de la sphère professionnelle et extra-professionnelle, mais aussi les interactions des salariés avec leurs représentants du personnel et directions.

Axe 4 : Place, fonctionnement et effets de la négociation d'entreprise

- *Les effets de la négociation administrée dans l'entreprise*

En fonction des sujets qu'elle aborde, la négociation d'entreprise peut être particulièrement cadrée par la loi, aussi bien dans son rythme (par exemple les négociations « annuelles » sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée) que dans son contenu : des dispositifs de négociation dite « administrée » se sont multipliés depuis les années 2010, sur des thématiques variées (égalité professionnelle, pénibilité ou emploi des seniors...).

Quels sont les effets concrets des obligations et incitations légales à négocier ? Sur les thématiques concernées et notamment sur les éléments de rémunération (salaire, partage de la valeur) et de temps de travail, se traduisent-elles *in fine* par des évolutions significatives des pratiques et usages dans les établissements et entreprises ? Sous quelles conditions ? Dans quelle mesure sont-elles source de changement des pratiques de relations professionnelles ? Dans quelle mesure se traduisent-elles par une reconfiguration des rapports de négociation entre acteurs ? Dans quelles circonstances les revendications des salariés orientent-elles ces négociations ? Une fois l'obligation de négocier, ou de signer un texte, respectée, la thématique qui en était l'objet s'impose-t-elle ou persiste-t-elle comme un enjeu dans les établissements et entreprises ?

Comment ces textes sont-ils élaborés dans l'entreprise et quels acteurs (extérieurs ou internes à l'entreprise) sont-ils sollicités ? Dans quelles circonstances et selon quelles modalités pratiques ? La multiplication de ce type de négociation est-elle susceptible de modifier le profil des participants aux négociations ?

Les analyses devraient être nuancées selon, par exemple, la taille des entreprises ou le type de représentation du personnel. Enfin, la place prise aujourd'hui par la négociation administrée comparée aux autres thèmes de négociation pourra être interrogée. Laisse-t-elle suffisamment de temps et de

ressources aux instances de négociation et à leurs acteurs pour l'émergence de nouveaux sujets de négociations (par exemple, la prise en compte des considérations environnementales ou les transformations numériques du travail) ?

- *L'importance croissante de la négociation et des accords d'entreprise*

L'articulation de l'activité conventionnelle de l'entreprise (et de ses établissements) avec celle de la branche et avec le code du travail a été largement revue par les ordonnances « travail » (voir l'article 2.1. du présent document). Quel usage font les acteurs des relations professionnelles de ce nouvel agencement ? Comment la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la branche sur de nombreux thèmes redéfinit-elle le recours aux dispositions de branche ? Comment les établissements ont-ils recouru (ou ont-ils envisagé de le faire) aux possibilités de déroger au code du travail, et dans quel contexte ? Dans quelle mesure, et surtout dans quel contexte (objet, état des relations sociales et professionnelles, etc.), le référendum a-t-il été mobilisé pour valider des accords qui auraient été signés par des organisations syndicales représentant moins de 50% des salariés aux dernières élections professionnelles ? La place accordée aujourd'hui aux négociations et accords d'entreprise se traduit-elle par une reconfiguration des rapports de négociation entre les acteurs ou une réorientation de l'activité de négociation sur des thématiques et enjeux particuliers ? Le cas particulier de l'accord de performance collective (APC), susceptible de remettre en question le contrat de travail, pourra alimenter la réflexion.

- *Négociation collective et CSE*

Un autre point d'intérêt est celui des liens entre l'activité de négociation collective et l'activité des CSE. Comment les avis et discussions des CSE sont-ils pris en compte lors des négociations collectives ? Avec quels acteurs, et dans quelles instances les enjeux d'une négociation collective émergent-ils et se précisent-ils ? Le rôle joué par les différentes instances sur la définition des enjeux de négociation, mais aussi sur la négociation elle-même, devra être analysé en fonction des contextes variés de représentation du personnel, par exemple selon que des délégués syndicaux sont présents ou non. En cas de présence syndicale, quels sont les échanges entre les délégués syndicaux et le CSE ? Comment les directions d'entreprises mobilisent-elles ou échangent-elles avec les élus au CSE d'une part, les délégués syndicaux d'autre part, sur les sujets susceptibles de faire l'objet d'un accord ? En l'absence de délégués syndicaux, comment, et par qui, sont prises les initiatives d'engagement de négociations ? Comment sont désignés les représentants des salariés qui y participent ?

Axe 5 : Climat social et mobilisations collectives

L'enquête Reponse permet d'étudier la conflictualité sur les lieux de travail dans ses différentes formes : depuis les expressions plus ou moins individuelles de la conflictualité (refus d'heures supplémentaires, incidents et tensions dans l'établissement, absentéisme, recours aux prud'hommes, demande de licenciement de salariés protégés), jusqu'aux différentes formes collectives de conflit avec arrêt de travail (grèves, débrayage) ou sans arrêt de travail (manifestations, pétitions, grève du zèle, etc.). Les points de vue des représentants de la direction, du personnel, ainsi que de salariés peuvent être conjointement investigués. La constitution d'un panel d'établissements issus de l'enquête Reponse 2017 pourra également être mobilisée afin d'étudier la conflictualité, son processus et son évolution dans le temps jusqu'en 2023.

- *Ordonnance « travail » et climat social*

L'analyse sera resituée dans la conjoncture de la période étudiée par l'enquête 2023, avec une attention portée sur un éventuel lien entre la conflictualité au travail, et la mise en œuvre des nouvelles instances de représentation du personnel, ou par exemple l'évolution des règles en matière de licenciement. La mise en œuvre de ces différents aspects des ordonnances sur les lieux de travail a-t-elle suscité des conflits ou tensions ? Si oui, l'intensité, les formes et les thématiques de la conflictualité au travail ont-elles été significativement modifiées ? Au contraire, les nouvelles instances permettent-elles un

apaisement des relations sociales au travail ? Les reconfigurations des instances (axe 1) modifient-elles les capacités des représentants du personnel et organisations syndicales à mobiliser les salariés ? Modifient-elles les capacités des directions d'entreprise à réagir à un conflit individuel ou collectif naissant ? Quel rôle jouent les nouvelles instances dans la gestion des conflits individuels et collectifs ? Plus généralement, l'intensité, les formes et les thématiques de la conflictualité au travail ont-elles été significativement modifiées ? De quelle manière et autour de quels enjeux ?

- *La participation des salariés à des mobilisations collectives au travail*

L'enquête Reponse comporte de nombreuses informations permettant d'actualiser les connaissances sur les processus d'engagement dans une mobilisation collective. Quels rapports entretiennent les salariés engagés dans un conflit du travail aux institutions représentatives du personnel ? Aux syndicats ? Observe-t-on des situations de discrimination salariale à l'encontre des salariés engagés dans un conflit ? Les données de l'enquête Reponse permettent de tenir compte de caractéristiques individuelles, mais aussi des éléments de contexte particulièrement riches sur les conditions de travail, la situation économique et les relations professionnelles dans l'établissement. Elles renseignent aussi sur les thèmes susceptibles d'avoir mobilisé les salariés. La période de référence de l'enquête Reponse 2023 est par ailleurs encadrée par deux conflits interprofessionnels sur les retraites (début 2020, avant la pandémie, et début 2023, pendant la collecte). Les recherches pourraient ré-interroger les facteurs de participation des salariés à des conflits en tenant compte de ce contexte ; non seulement un éclairage sur les conditions de participation à des conflits interprofessionnels est particulièrement souhaitable, mais la relation entre un mouvement interprofessionnel extérieur à l'entreprise et le climat social sur les lieux de travail constitue également un sujet d'intérêt.

Cet axe propose également d'investiguer le processus de sortie de conflits sur les lieux de travail. Comment les conflits prennent-ils fin ? Qu'en reste-t-il dans le temps ? Cette problématique pourrait être éclairée à travers le regard des différents acteurs des relations professionnelles au travail.

- *Les conflits salariaux dans un contexte inflationniste*

Des propositions de recherche sont également souhaitées sur la conflictualité en lien avec les salaires, en période d'inflation. Les politiques salariales, la situation économique des établissements, les négociations menées dans l'entreprise (mais aussi pourquoi pas, au niveau des branches) et le fonctionnement des instances de représentation seront autant d'éléments d'analyse. Quel est l'impact de l'inflation sur le climat social des établissements ? Comment les différents acteurs des relations professionnelles l'intègrent-ils aux négociations, notamment salariales, et à leur action ? En quoi l'inflation a-t-elle pu être source de tensions ou de conflictualité ? La nature des conflits est-elle corrélée à la politique de rémunération des établissements ? Existe-t-il une concomitance entre la morphologie des conflits (forme, durée, évolution...) et l'évolution de la politique salariale des établissements ?

2.3. Équipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées d'une association de chercheuses et chercheurs relevant de différentes disciplines (sociologie, psychologie, ergonomie, économie, gestion, etc.), disposant de compétences dans les études de terrain en sciences sociales (entretiens semi-directifs, analyse du discours et de textes...), et dans le domaine statistique pour les équipes qui exploiteront les données quantitatives de manière approfondie.

La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun.e devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

2.4. Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés sur une **durée maximale de 24 mois** à compter de la signature de la convention et jusqu'à la remise du rapport final.

Les candidats présenteront un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 24 mois mentionné ci-dessus.

2.5. Accès aux données

Les données administratives auxquelles le porteur de projet souhaite accéder pour mener à bien l'évaluation sont précisées dans son projet. Avant de faire sa demande, le porteur de projet doit tenir compte du cadre commun détaillé ci-dessous, prévu pour permettre de répondre à une large part des besoins de données.

Il est demandé aux équipes de recherche de travailler dans le cadre du Centre d'accès sécurisé à distance (CASD), c'est-à-dire via l'utilisation d'une SD-BOX. Ce boîtier informatique permet de créer un environnement de travail sécurisé et hermétique. Les données que les utilisateurs souhaitent sortir de cette « bulle de travail » doivent obéir à des critères de confidentialité absolus et sont contrôlées avant sortie. L'accès à cette SD-BOX n'est pas contractualisé directement par la Dares mais par le porteur de projet : son financement doit être inclus dans le budget du projet de recherche.

Pour accéder à ces sources, les chercheurs s'acquittent au préalable des formalités d'habitation d'accès aux sources auprès du comité du secret statistique (<https://www.comite-du-secret.fr/>).

Les organismes et les chercheurs sont invités par ailleurs à se conformer aux dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) notamment sur la tenue d'un registre des activités de traitements et des mesures de sécurité pour garantir la protection des données personnelles exploitées dans le cadre de leur projet de recherche.

Fichiers de données administratives mis à disposition :

Les travaux devront s'appuyer sur les données de l'enquête Reponse 2023. Ces données seront accessibles via le CASD.

Avant l'envoi du projet de recherche, les porteurs de projet peuvent échanger avec les équipes de la Dares afin d'obtenir des informations plus détaillées concernant les données disponibles.

Les porteurs de projet peuvent en outre inclure dans la bulle d'autres fichiers de données individuelles, qu'ils ont eux-mêmes collectés dans le cadre du terrain ou qu'ils demandent eux-mêmes aux unités productrices. Il revient en revanche aux porteurs de projet de procéder à leurs propres appariements de tous les fichiers spécifiques au projet avec les données de l'enquête Reponse 2023 et en conformité avec le RGPD et le Comité du secret statistique. Si un financement des appariements est nécessaire, il peut être intégré dans le budget de l'équipe de recherche.

2.6. Restitutions

Les projets de recherche subventionnés seront présentés devant le comité de suivi lors d'une réunion de lancement plénière. Un rapport intermédiaire sera adressé à mi-étape (soit environ 12 mois à compter de la signature de la convention) présentant l'état d'avancement des recherches. Un rapport final sera adressé à la fin du projet et devra comporter une synthèse de quatre pages résumant les principaux résultats des recherches menées et un résumé en 500 mots maximum de l'apport de la présente recherche.

Le rapport intermédiaire et le rapport final feront l'objet d'une présentation en séance plénière devant le comité de suivi.

2.7. Montant alloué à l'APR

Un budget estimatif de **500 000 euros est alloué** à cet APR par la Dares qui envisage de **subventionner environ 4 à 6 équipes de recherche.**

MODALITÉS DE CANDIDATURE

Article 3 – Retrait du dossier d'APR

3.1. Documents constitutifs du dossier de candidature

Le dossier de candidature est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la Dares ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

3.2. Retrait en ligne du dossier de candidature

Le dossier de candidature est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique Dares – Études et statistiques > Evaluation & Recherche > APR et marchés d'études ou à partir du lien suivant : [Appels à projets de recherche et marchés d'études | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

- .zip/.rar
- .doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature

4.1. Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 5 du règlement APR.

4.2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique. **Il sera de 10 pages maximum ;**
- le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- la présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;

- la présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire, signées par une personne habilitée à engager l'organisme candidat ;
- la présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, **transmise au format Excel**, signé par un agent comptable.

4.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature sont à envoyer **par e-mail** dont l'objet précisera la mention

« **Appel à projets de recherche - Les relations professionnelles et négociations d'entreprise : post-enquêtes Reponse 2023** »

aux quatre adresses suivantes :

christine.sisowath@travail.gouv.fr

valerie.serand-saadaoui@travail.gouv.fr

guillaume.desage@travail.gouv.fr

maxime.lescurieux@travail.gouv.fr

La pièce jointe inclura dans un fichier compressé .zip les éléments précisés au 4.2. Ces éléments devront privilégier le format Word pour la présentation du projet, le format Excel pour le budget financier et le format PDF pour les documents scannés nécessitant une signature.

Les documents doivent être rédigés en langue française.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir <u>avant le 12 avril 2024 à 16h00</u> aux adresses mails mentionnées ci-dessus. À défaut, ils ne pourront être examinés.

Pour tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée, le porteur de projet peut transmettre des documents signés scannés. Les originaux seront demandés au moment de la signature de la convention si le projet est retenu. La signature devra être **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**.

La personne habilitée est :

- soit le représentant légal du candidat ;
- soit toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat.

SÉLECTION DES PROJETS DE RECHERCHE

Article 5 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les délais font l'objet d'une vérification. La Dares vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatives à la nature du demandeur (*cf.* art. 5.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (*cf.* 5.2 du règlement APR) est rejeté sans être analysé.

Si la Dares constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 6 du règlement APR, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, le contenu de son projet de recherche.

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation dans le cadre du comité de sélection du présent APR (*cf.* article 10.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. l'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (*cf.* articles 1 et 2 du présent document), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. l'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les objectifs présentés, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. la compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CVs et de la bibliographie ;
4. l'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.

Annexe bibliographique : les rapports d'études suite à l'APR Reponse 2017, publiés en 2021

CSO, « Tensions et conflits du travail dans les établissements français depuis les années 2000 », Rapport d'études n°08, Dares.

CES Université Paris 1, « Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective », Rapport d'études n°09, Dares.

IRES – ORSEU – Université de Lille, « Vers un basculement de la branche vers l'entreprise ? Diversité des pratiques de pluralité des formes d'articulation entre entreprise et branche », Rapport d'études n°010, Dares.

CMH, « Entreprises en négociations. L'entreprise à la lumière des relations professionnelles », Rapport d'études n°011, Dares.

LEST, « Reconfigurations des usages et des pratiques du « dialogue social » en entreprise dans un contexte de changement socio-productif et institutionnel », Rapport d'études n°012, Dares.

PSE, « Étudier les représentants du personnel pour mieux comprendre les relations de travail et les conditions du partage de la valeur ajoutée », Rapport d'études n°013, Dares.