

## Variable 14

# “Les régulations du travail : les objets de la régulation”

### 1 Définition

Cette fiche s'intéresse à l'évolution des sujets sur lesquels se focalisent les régulations du travail, et ce quel que soit le niveau de ces régulations (national, sectoriel, local, en entreprise) ou les formes de ces régulations (notamment négociation ou conflictualité). La question est de savoir si on peut noter, sur ces 20 ou 30 dernières années, des évolutions dans les thématiques qui structurent les débats sur le travail (notamment le dialogue social) et d'envisager comment les débats de demain pourraient se poser.

### 2 Indicateurs

- 1) chronologie des grands dossiers suivis par le ministère du travail (4)
- 2) chronologie de l'apparition des législations imposant des négociations en entreprise
- 3) thématiques des négociations collectives et motifs de conflictualité en entreprise :
  - Enquête ACEMO (1)
  - Enquêtes REPONSE (2) et (3)
- 4) thématiques abordées dans les accords interprofessionnels ou de branches (non traité)
- 5) thématiques abordées par le dialogue social territorial
- 6) thématiques abordées au niveau du dialogue social européen (non traité)
- 7) indicateur sur les « expertises CHSCT »
- 8) motifs des conflits individuels portés aux prud'hommes (non traité)

### 3 Rétrospective

#### 3.1 *Regardées de manière macroscopique, les questions liées au travail semblent traverser les époques :*

Regardées de manière « macroscopique » (sur une longue période partant de l'après-guerre et à travers les grandes familles usuelles de sujets en lien avec le travail), il est peu évident d'identifier des évolutions profondes dans les thématiques abordées par les régulations du travail. On peut par exemple, comme indicateur de ce niveau macroscopique, relire l'histoire du ministère du travail et regarder la succession des « grands » dossiers suivis par celui-ci (lois, réformes, négociations, conflits, mouvements sociaux...). On remarque que salaires, retraites, couvertures sociales, emploi, mutations économiques, formation professionnelle, santé/sécurité et conditions de travail, temps de travail, liens entre travail et vie de la cité... sont autant de thèmes régulièrement abordés et régulièrement au centre de l'actualité sociale.

**Ainsi, plus que des déplacements importants et durables entre les sujets, il semble que les évolutions significatives concernent plutôt, sur le fond, la manière dont sont posés les enjeux relatifs à chacun de ces sujets.**

### 3.2 *L'influence des grandes évolutions sociétales :*

En restant encore à ce niveau « macroscopique », on peut noter que l'évolution des thèmes, et de la manière de les aborder, est largement dépendante de l'évolution des contextes sociétaux.

#### 3.2.1 Contexte économique et enjeux sur l'emploi

Un premier point concerne évidemment la situation de l'économie mondiale en général et de l'économie française en particulier. Périodes de croissance et de plein emploi ou périodes de crise chronique et de chômage changent forcément le rapport au travail et aux enjeux du travail. On peut toutefois noter que les périodes de croissance n'excluent pas des mutations de pans complets de l'économie (cf. les conflits importants autour des bassins miniers dans les années 60) ou des tensions sur le marché de l'emploi.

De fait, l'**emploi** est resté de manière continue (au moins sur ces 30 dernières années) un sujet central de régulation. Cela est évident au niveau national, mais également au niveau local : l'enquête REPONSE sur la conflictualité montre que les **suppressions de postes** constituent toujours une situation propre à mobiliser les salariés.

#### 3.2.2 Impact des mutations démographiques (pyramide des ages, immigration...)

L'arrivée massive des jeunes issus du baby-boom est sans doute un facteur important de l'évolution, dans les années 70, de la manière d'appréhender le travail et l'homme au travail. De même, le recours massif, dans les années 60, à une population de travailleurs immigrés, sur des métiers peu qualifiés, a sans doute modifié de manière durable les équilibres entre enjeux du travail.

Ramenées à l'époque actuelle et à notre réflexion prospective, ces considérations peuvent nous interroger sur les évolutions démographiques en cours (arrivée à la retraite de la génération baby-boom, vieillissement de la population, retour d'un débat sur une immigration de main d'oeuvre...) et sur ses répercussions. D'ores et déjà, on voit bien l'impact sur des questions telles que le **financement des retraites**, l'**âge du départ en retraite**, le **maintien en emploi des seniors**, les débats sur la **pénibilité**, le **transfert des savoir-faire**... Pour les entreprises, les enjeux d'attractivité ou de **fidélisation des salariés** pourraient devenir plus importants. **Plus encore, ces changements démographiques ne vont-ils pas, à moyen terme, modifier la vision sur le travail**, les relations intergénérationnelles, les relations entre actifs et non-actifs majoritairement retraités... ?

#### 3.2.3 Quel impact à moyen terme des questions environnementales ?

Une autre évolution sociétale en cours concerne bien sûr le rapport aux **questions environnementales**. Même si quelques exemples montrent que ce sujet apparaît déjà dans le champ des régulations du travail (cf. par exemple la RSE), cela reste encore très faible et très lent. On peut toutefois faire l'hypothèse que, si ce sujet devenait demain un enjeu sociétal réellement majeur, son impact sur les questions du travail deviendrait lui aussi majeur.

### 3.3 *La forte influence des politiques publiques rend difficile l'analyse des régulations « formelles » :*

Les « négociations collectives » (interprofessionnelles, de branches ou d'entreprises) sont évidemment un indicateur naturel des objets de régulation. Toutefois, là encore, une analyse générale n'offre qu'une faible mise en perspective des questions du travail. L'évolution, sur ces vingt dernières années, des sujets sur lesquels portent les accords ou les négociations semble en effet être plus le reflet des évolutions légales (obligations ou incitations à négocier) que le reflet d'un débat social autonome.

Le sujet « **temps de travail** » est particulièrement symptomatique de ce phénomène. Ce thème a en effet profondément marqué les régulations du travail durant ces dix dernières années. La mise en place de la RTT obligatoire (puis les renégociations annuelles ou ponctuelles) est en effet à l'origine de la très forte croissance des négociations et accords collectifs en entreprise. Elle est aussi un des facteurs de la forte augmentation des conflits sur ce sujet du temps de travail (x2 entre les périodes 1996-98 et 2002-04 d'après l'enquête REPONSE). Toutefois, ce phénomène peut être lu comme étant tout autant le fruit d'un « choix » politique qui aurait pu être tout autre (loi Aubry de 1998) que le fruit des régulations sociales elles-mêmes. Ainsi, affirmer qu'il y a eu ces dernières années une montée en puissance du sujet « temps de travail » est à la fois « vrai » dans les faits et « trompeur » dans le cadre d'une analyse prospective.

Le sujet « **égalité professionnelle hommes / femmes** » peut également être regardé sous cet angle. Ce sujet ne résulte pas tant de régulations issues du monde du travail que de régulations « sociétales » (voire d'une pression du droit européen). Sa déclinaison en obligation de négociation (2001 puis 2006) a fait émerger ce sujet parmi les champs de la régulation collective alors que de nombreux signaux laissent penser qu'il ne figure pas au cœur des préoccupations (faible taux de réponse à l'obligation de négociation, accords souvent pauvres...).

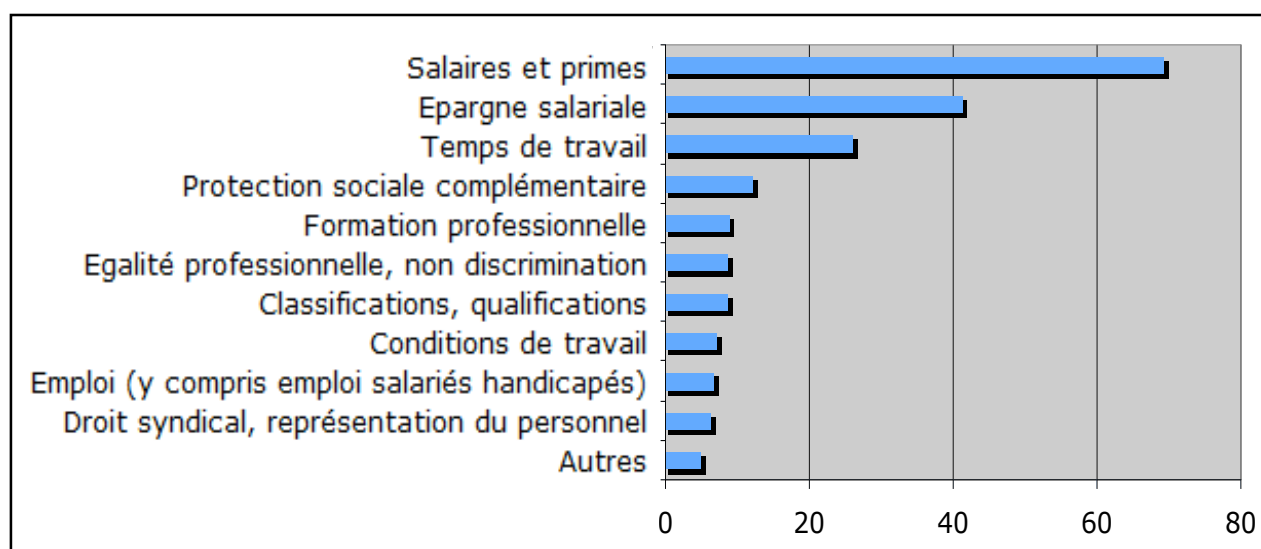
Le poids de la législation se fait également sentir pour d'autres sujets. Les lois incitant à des négociations sur les champs de la **formation professionnelle** (2004) ou de l'emploi des **travailleurs handicapés** (2005 puis 2009) soutiennent ces sujets qui, comme l'égalité professionnelle, ne sont pas au cœur des préoccupations dans les entreprises. Le phénomène est aussi vrai sur les sujets portés par les salariés et leurs représentants. Ainsi l'obligation annuelle de négociation sur les salaires, bien ancrée depuis sa mise en place en 1982, n'est sans doute pas sans lien avec le grand nombre d'accords signés sur ce sujet. De même, les multiples dispositifs sur l'**épargne salariale**, depuis 2001, ont généré une forte mobilisation sur le sujet.

On peut ici rapprocher deux graphiques (ci-après) : l'un montrant l'évolution des obligations de négociations dans les entreprises, l'autre les sujets abordés par les négociations en 2007.

### Evolution des obligations de négociation collective en entreprise

	Extension progressive de la NAO (négociation annuelle obligatoire) dans les entreprises	Autres formes de négociation obligatoires	Autres lois incitant plus ou moins fortement à la négociation
1982	Salaires		
1982	Temps de travail		
1996			Temps de travail
1997			
1998			Temps de travail
1999	Prévoyance		
2000			
2001	Egalité professionnelle		Epargne salariale
2002			Evaluation des risques
2003	Epargne salariale		Licenciements éco.
2004			Format <sup>o</sup> professionnelle
2005	Emploi trav. handicapés	GPEC (entr > 300)	
2006			Egalité professionnelle
2007			
2008			
2009		Seniors (entr > 50)	Emploi trav. handicapés
2010		Stress (entr > 1000)	

Les thèmes abordés dans les accords d'entreprise en 2007  
% d'entreprises, parmi celles ayant signé au moins un accord en 2007



Source : enquête ACEMO (DARES)

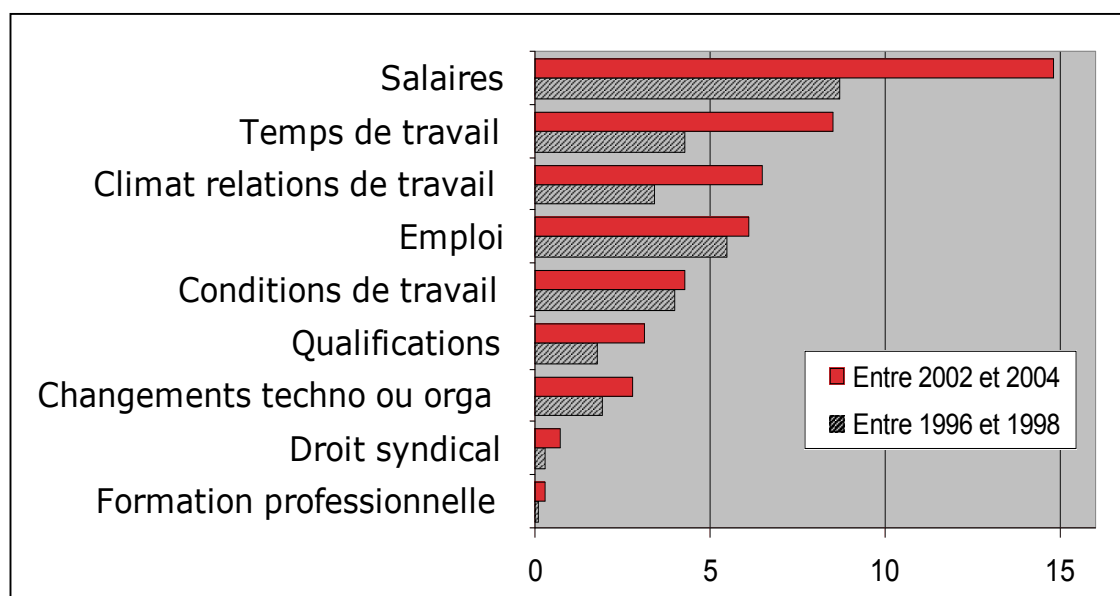
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

### 3.4 Une constante : la place importante des questions salariales :

De multiples indicateurs confirment la place prépondérante des questions salariales ou plus généralement des questions en lien avec les revenus et le niveau de vie.

Les résultats de l'enquête ACEMO sont significatifs de cette **place prépondérante des questions salariales**. En 2007, parmi les entreprises de plus de 10 salariés ayant signé un accord, 69% ont abordé le thème « salaires et primes » dans leur accord, 41% le thème « épargne salariale » et 12% le thème « protection sociale complémentaire ». Si on excepte le sujet « temps de travail » (26%), il s'agit des trois thèmes les plus abordés, loin devant des sujets comme « conditions de travail » (7%) ou « formation professionnelle » (9%) (cf. graphique ci-après). De même, toujours en 2007, parmi les entreprises de plus de 10 salariés ayant connu une grève, le motif rémunération est cité dans 57% des cas (contre 24% pour l'emploi et 22% pour les conditions de travail). L'enquête REPONSE, qui aborde la conflictualité de manière plus large (débrayages, pétitions, manifestations...), va dans le même sens : sur la période 2002-2004, 15% des directions d'établissements de plus de 20 salariés déclarent avoir été confrontées à un « conflit » collectif sur la question des salaires.

Evolutions thèmes de conflits collectifs\* entre 1996-98 et 2002-04  
% d'établissements



Source : enquêtes REPONSE, volet « représentants de la direction » (DARES)

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus

\* La notion de conflit est ici à prendre au sens large (grèves, débrayages, refus d'heures supplémentaires, manifestations, pétitions...)

A noter également que ces enquêtes de la DARES soulignent toutes les deux le fait que la question salariale reste encore aujourd'hui une vraie « point de régulation » au sens où **de nombreux conflits trouvent résolution sur ce champ, même si d'autres questions sont en cause**. L'enquête REPONSE indique par exemple que, au regard d'autres revendications, les compromis en matière de rémunérations semblent plus faciles à trouver. De son côté, l'enquête ACEMO constate que les revendications sur les conditions de travail sont accompagnées 8 fois sur 10 de revendications sur les salaires et laisse entendre que l'issue (du moins dans sa dimension formelle de type accord) se fait le plus souvent sur les salaires.

Parmi d'autres points soulignant la prégnance des questions liées aux revenus, on peut également mentionner la capacité de mobilisation, au niveau national ou sectoriel (dans le cas des régimes spéciaux), du thème des **retraites**, ou encore l'envol rapide des négociations incitées par l'état sur l'**épargne salariale** ou les **protections sociales complémentaires** (à comparer avec la difficulté à générer des accords sur l'égalité professionnelle).

### 3.5 *La dimension psychosociale du travail : entre enrichissement du modèle de « l'homme au travail » et symptôme d'une crise profonde du travail*

Il semble que, depuis longtemps (au moins depuis les années 30) et d'une manière régulière, **la manière de parler de l'homme au travail ne cesse de se « complexifier », s'élargissant progressivement aux dimensions cognitives, psychiques, sociales...** Cette évolution concerne aussi bien les modèles développés sur l'homme au travail que sur la manière d'exprimer les problèmes du travail.

Autour du champ « conditions de travail » par exemple, il ressort une certaine évolution entre des questions « hygiène sécurité » ou « aptitude médicale » (création des CHS et de la médecine du travail dans les années 50), puis « conditions de travail » (création de l'ANACT et des CHSCT dans les années 70), émergence des notions de « **stress** » (années 80) et plus récemment de « **bien-être au travail** » (années 2000). On peut par exemple noter l'apparition, en 2002, de la « **santé mentale** » dans le code du travail.

Ce phénomène est concomitant avec une certaine « tertiarisation » de l'économie, mais il semble dépasser cette seule évolution. Les questions de « **reconnaissance** », de « **relations professionnelles** », de « **management** », de « **stress** »... ont pris partout une place prépondérante dans la manière de parler des conditions de travail. Dans l'enquête REPONSE par exemple, entre 1996-98 et 2002-04, les conflits formulés par les directions en terme de « conditions de travail » sont restés stables alors que ceux formulés en terme de « relations de travail » ont presque doublé.

Il est possible d'identifier le même type d'évolution sur des questions en lien avec la formation professionnelle ou les compétences : gestion des stocks de main d'œuvre dans les années 50, possibilité de développement social dans les années 70, et, de plus en plus, possibilité de **développement personnel**, logique de **motivation des salariés**...

Plusieurs lectures peuvent être données à ces évolutions. La première est positive et note surtout une **manière de plus en plus « globale » d'appréhender l'homme au travail**, avec un décloisonnement progressif entre les différents sujets de l'entreprise (compétences, parcours, santé au travail, performance, management, hors travail...). Cette évolution s'accompagne d'un discours sur la nécessité de croiser les différents points de vue, de développer des approches pluridisciplinaires...

D'autres lectures sont plus négatives. Ainsi, l'émergence très forte des questions de « reconnaissance » ou de « risques psychosociaux » peut être vue comme la résultante d'organisations du travail plaçant les travailleurs dans des situations de plus en plus difficiles sur le plan psychique ou les confrontant à une **perte de « sens » dans leur travail**. Elle peut également être vue comme la résultante d'une évolution sociétale plus générale marquée par des exigences de plus en plus fortes en terme d'épanouissement personnel.

### 3.6 *Du collectif aux individus : entre prise en compte des « spécificités » de chacun et « individualisation » du monde du travail*

Une autre évolution qualitative importante concerne le **passage de formulations « collectives » des questions du travail à des formulations distinguant différentes populations de travailleurs ou ouvrant sur des négociations individualisées.**

Cet aspect peut par exemple être illustré avec le thème « temps de travail ». Là où les grandes régulations sociales des années 60-70 ont surtout été marquées par l'acquisition successive de semaines de congés payés supplémentaires, celles de ces dernières années mettent sur la table des considérations beaucoup plus diversifiées : flexibilité des horaires, travail le dimanche, temps partiels, RTT, comptes épargne temps, « temps choisis », articulations avec vie parentale... Les situations propres à chaque secteur d'activité, chaque entreprise, chaque salarié... sont potentiellement de plus en plus différenciées. Dans cette évolution, **les négociations collectives tendent de plus en plus à fixer des « cadres », moins des « règles ».**

Le même **phénomène d'individualisation** existe aussi pour les questions salariales (individualisation des salaires, épargne salariale), les compétences et la formation professionnelle (entretiens professionnels, bilans de compétence, droit individuel à la formation), les retraites (dont dernièrement les négociations sur la pénibilité)...

On peut également observer une prise en compte de plus en plus directe (sinon de plus en plus importante) des **enjeux propres aux différentes « populations »** au travail. A côté des questions liées à l'égalité **femmes / hommes** ou de celles liées aux « **seniors** » déjà évoquées, on peut également citer l'évolution des législations relatives aux « **travailleurs handicapés** », voire le développement d'actions s'intéressant aux « jeunes », aux personnes atteintes de maladies chroniques, aux personnes d'origines étrangère... On peut également citer l'émergence depuis déjà quelques années des questions liées à la « **diversité** » ou aux « **luttres contre les discriminations** ».

Là encore, plusieurs lectures peuvent être faites de ces évolutions. Certains y voient une évolution vers une meilleure prise en compte des individus, dans leur diversité et leurs spécificités. D'autres soulignent plus une « individualisation » inquiétante des questions liées au travail, au détriment d'une meilleure régulation des enjeux collectifs.

### 3.7 *Impact du « dialogue social territorial » et des concepts de « RSE » : un développement des régulations sur les champs économiques et sociétaux ?*

L'émergence d'un « dialogue social territorial » est un phénomène important ces dernières années. Ce phénomène reste toutefois difficile à analyser car beaucoup d'articles visent plus à valoriser des expériences innovantes (mais parfois très ponctuelles) qu'à le décrire dans sa complexité.

Certaines thématiques semblent toutefois plus particulièrement associées à ce dialogue social territorial. Outre un certain nombre de sujets relativement « classiques » (emploi et formation professionnelle au niveau régional du fait des politiques de décentralisation, conditions de travail ou conditions d'emploi au niveau d'une zone commerciale ou des adhérents départementaux d'une structure professionnelle,...), d'autres sujets semblent plus spécifiquement se développer conjointement au dialogue social territorial. Deux grandes familles de sujets sont souvent citées.

En premier lieu ressortent toutes les questions en lien avec l'**évolution socio-économique des territoires** : développement de nouvelles activités et/ou soutien des activités traditionnelles,

démarches de **prospective économique**, **anticipation des restructurations**, prise en compte des **évolutions démographiques**, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, **mobilités et sécurisations des parcours professionnels**, **travail saisonnier**...

L'autre grande caractérisation du dialogue social territorial serait une **interpénétration de plus en plus grande entre enjeux du travail et enjeux « sociétaux » plus larges** : articulations « travail / hors travail » (ou « **conciliation des temps sociaux** »), articulation avec la « **gestion de la cité** » (logement, transports, mobilité, proximité et disponibilité des services...), prise en compte du vieillissement de la population, articulation avec les **questions environnementales**...

Ces mêmes sujets semblent d'ailleurs également apparaître (ou du moins se renouveler) au niveau des entreprises, par exemple (mais pas seulement) par le biais des « normes » telles que la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ou le Développement Durable. Ces « normes » conduisent en effet à aborder les questions environnementales ou les questions de santé / sécurité au travail, mais aussi les questions de **pérennité économique**, **d'épargne salariale**, de **santé publique** (par exemple tabagisme, hygiène alimentaire...), de **diversité** et **d'égalité**, **d'articulation entre travail et vie personnelle**... On voit de fait se conclure des accords sur la mise en place de multiples services au sein des entreprises ou aidés par les entreprises (systèmes de garde des enfants, chèques emploi-services, offres liées à des questions de santé publique, lutte contre l'illettrisme...).

Le caractère émergent de ces sujets soulevés par le dialogue social territorial ou la RSE peut être contesté : bon nombre d'entre eux (mutations économiques, logement, transport, santé publique...) sont régulés depuis très longtemps dans la sphère du travail et des entreprises. **On peut donc penser que le dialogue social territorial ou la RSE, plutôt que de faire émerger de nouveaux sujets, donnent plutôt une place renouvelée à des sujets déjà anciens.**

### *3.8 Redynamisation des questions en lien direct avec le travail, son contenu, son organisation, ses conditions de réalisation... ?*

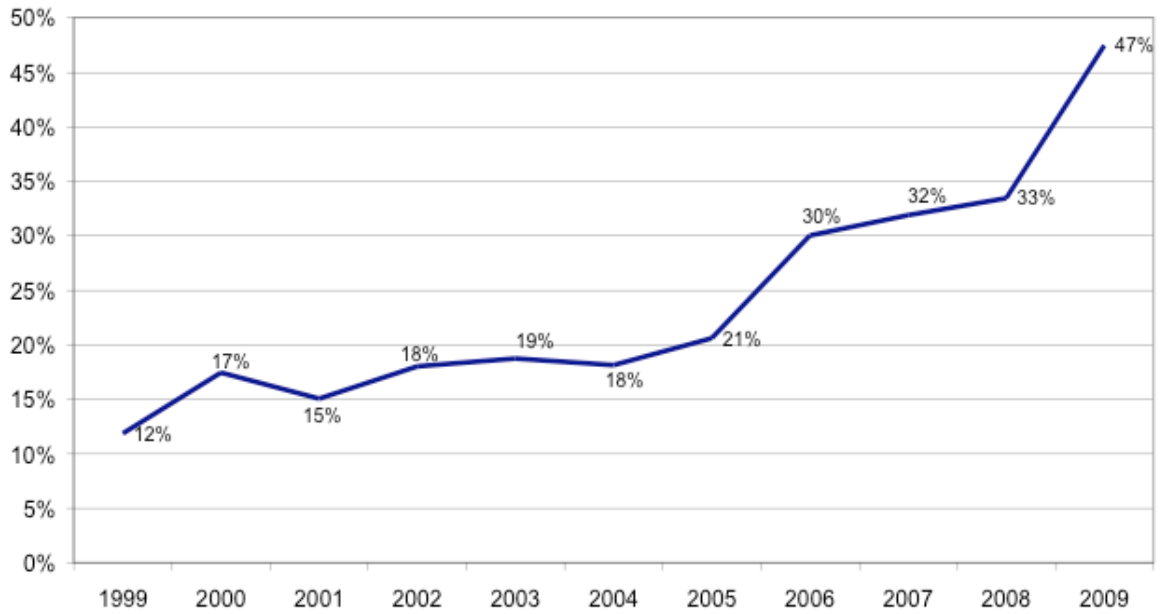
Il est possible de voir dans l'actualité de ces dernières années **une remise sur le devant de la scène des questions liées au travail au sens restreint de son organisation, son contenu, son management**... Déjà en 2004, un rapport de l'ENA fait cette hypothèse d'un retour sur le devant de la scène d'un débat social sur l'organisation du travail et des pratiques managériales. Si cela ne transparait pas encore dans les indicateurs classiques pour aborder les régulations du travail (négociations, grèves ou législation), de multiples signes permettent de renforcer cette hypothèse.

Il semble par exemple (ce serait à vérifier) qu'il y ait eu une augmentation des reportages diffusés à la télévision sur le travail, en lien avec les questions de « stress » ou de « **souffrance au travail** » et avec ce qui apparaîtrait comme une certaine dérive des **modes organisationnels ou managériaux**. L'actualité tragique liée aux suicides au sein de plusieurs grandes entreprises renforce ce phénomène. Par exemple, certains experts pressentent une remise en question des formes d'organisation poussant trop loin les logiques d'objectifs individualisés ou finissant par donner une place « aberrante » aux logiques gestionnaires (suivi de l'activité, respect des procédures, traçabilité...).

De manière plus objective (même s'il faut rester prudent dans les interprétations), on peut noter une augmentation sensible du nombre d'expertises CHSCT, dont un grand nombre concerne des **projets de réorganisation**. Le schéma ci-dessous donne par exemple l'évolution, au sein du cabinet SECAFI, des activités orientées conditions de travail en pourcentage des activités traditionnelles d'analyse des comptes pour les CE : ce ratio a été multiplié par 2 entre 2005 et 2009.



**Poids des activités «conditions de travail» du cabinet SECAFI**  
*en % de l'activité traditionnelle «analyse des comptes»*



Source: SECAFI

## 4 Hypothèses d'évolution

### Résumé de la partie rétrospective :

- **Plus que les thématiques elles-mêmes, c'est la manière de poser les questions sur ces thématiques qui évolue**
- Forte influence du politique sur les régulations formelles
- La question salariale est une constante forte
- De la « sécurité » au « bien-être » ou « risques psycho-sociaux »... de l' « organisation » au « management »... de « l'apprentissage d'un métier » au « développement personnel »...
- Questions posées de plus en plus à travers les « spécificités individuelles » (age, sexe, handicap, situation familiale...)
- Individualisation des questions liées au travail
- Un retour en force des questions liées au « travail » (organisation, conditions de travail, sens du travail, valeur travail...)?
- A l'instar de ce qui semble apparaître au niveau territorial ou avec la RSE, un dialogue social s'intéressant de plus en plus :
  - o aux questions économiques ?
  - o à la gestion de la cité (transport, logement...)?
  - o aux questions sociétales dépassant le travail (environnement, santé publique...)?
- Quelle place demain pour les questions environnementales ?
- Quel impact du vieillissement de la population ?

#### 4.1 *Hypothèse 1 : « Vers une individualisation des questions liées au travail »*

Dans une société qui elle-même s'individualise toujours plus (quête d'épanouissement personnel, absence de perspective sociétale mobilisatrice...), tout concourt à renforcer l'individualisation des relations du travail : droit laissant de plus en plus de place à la négociation individualisée ; couvertures sociales (dont retraites) glissant progressivement vers un principe de capitalisation individuelle ; régulations se jouant de plus en plus directement entre salarié et employeur ou, pour ce qui concerne la conflictualité, par le recours aux juges et au droit commercial. Cette individualisation se retrouve dans la manière de poser les questions du travail. **Les questions liées aux conditions d'emploi (contrat de travail, salaire, ...) deviennent prépondérantes** par rapport aux questions liées aux conditions de travail (organisation...). **Les négociations reposent de plus en plus sur l'acquisition de nouvelles marges de négociations individuelles (temps de travail individualisés, augmentations individuelles, droit individuel à formation...).** **Les notions de « compensation » ou de « réparation »** se développent et prennent le pas sur la notion de « prévention ».

#### 4.2 *Hypothèse 2 : « Les questions du travail au cœur de la négociation sociale »*

L'actualité ne cesse de questionner les fondements du monde économique et du travail. La question des « risques psychosociaux » continue de se développer. Le caractère artificiel d'organisations hyper rationalisées et gestionnaires apparaît de plus en plus comme la cause d'une « perte de sens au travail » ou d'un affaiblissement des valeurs collectives du travail (notions de « métier », de « savoir-faire »...). Ces questionnements sont par ailleurs renforcés par l'incompréhension grandissante vis à vis d'une économie perdant sa dimension « entrepreneuriale » (fermeture d'entreprises bénéficiaires, labilité et instabilité des directions, ...). Tout cela concourt à remettre la question du « travail » au cœur des débats sociaux. **Organisation du travail, conditions de travail, pénibilité,**

**épanouissement au travail... deviennent ainsi des sujets majeurs. Les autres sujets (retraites, temps de travail, formation, mutations...) sont également regardés de plus en plus à travers leurs implication sur les « conditions de réalisation du travail » et moins sous l'angle emploi ou conditions d'emploi.**

#### *4.3 Hypothèse 3 : « Un nouveau fil rouge : le travail au fil de la vie »*

Le vieillissement de la population, la précarisation toujours croissante des emplois et des parcours en emploi, le besoin de redonner plus de temps à la vie familiale (aussi bien envers les enfants que les parents âgés)... conduit lentement à changer le rapport au travail et à l'emploi. Au-delà d'une vision ponctuelle (avoir ou non un travail, avoir ou non un « bon » travail), l'enjeu devient de trouver une cohérence entre « parcours au travail » et « parcours de vie ». **Articulation travail / hors travail, droit à la formation, sécurisation des mobilité, flexi-sécurité, articulations entre pénibilité ou problèmes de santé et droits à retraite, emploi des seniors... deviennent ainsi des questions centrales.** Il s'agit d'un scénario en forte rupture car cela nécessite une remise en question profonde de la manière d'appréhender la société, dans la durée et non dans l'instant, avec une logique beaucoup plus forte de solidarité intergénérationnelle.

#### *4.4 Hypothèse 4 : « Une emprise des enjeux médiatico-politiques sur l'agenda des négociations »*

Les grandes questions sociétales perdurent ou ne se modifient que lentement. Ainsi **pouvoir d'achat, emploi, précarité, retraites, santé au travail... restent des sujets au cœur des préoccupations** sociales ou politiques. Par contre, l'évolution de la manière de les appréhender échappe à l'analyse. **L'actualité du dialogue social, aussi bien au niveau national (réformes) que dans les entreprises (obligations de négociation), est en effet de plus en plus marqué par un agenda dicté par le politique, lui même fortement marqué par le rythme des campagnes électorales et des phénomènes médiatiques.** Les syndicats et les représentants du personnel sont absorbés par les réponses à ces sollicitations du politique et n'arrivent plus à porter leurs propres revendications issues du terrain. Il apparaît ainsi une fracture entre le dialogue social « formel » (signature d'accords de plus en plus nombreux mais sans grande cohérence ou réel impact) et les régulations « informelles » qui compensent cette lacune mais de manière désordonnée.

### **Bibliographie:**

- (1) Premières Informations et Premières Synthèse « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007 », DARES, avril 2009
- (2) Premières Informations et Premières Synthèse « Le dialogue social en entreprises », DARES, septembre 2006
- (3) Premières Informations et Premières Synthèse « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », DARES, février 2007
- (4) Un siècle de réforme sociale, une histoire du ministère du travail 1906-2006, B. Dänzer-Kantof, V. Lefebvre, F. Torres, La Documentation Française, 2006
- (5) Séminaire relatif au « Dialogue Social » (Groupe n°1 : Les nouveaux enjeux du dialogue social), ENA, 2004
- (6) Le dialogue social territorial, Eléments de synthèse, IAAT, 2007
- (7) La responsabilité sociale des entreprises, un levier de transformation du dialogue social, ORSE, 2009
- (8) Notes de veille du Centre d'analyse stratégique « Les relations sociales dans les mondes des très petites entreprises », CEA, octobre 2009