

---

# Entreprise ” éclatée ” et périmètre de la représentation collective

Julie Valentin\*<sup>1</sup>, Nadine Thévenot\*<sup>2</sup>, Corinne Perraudin\*<sup>1</sup>, Mae Geymond<sup>3</sup>, Coralie Perez\*<sup>4,5</sup>, and François-Xavier Devetter<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Centre d'économie de la Sorbonne (CES) – Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, CNRS : UMR8174 – Maison des Sciences Économiques - 106-112 Boulevard de l'Hôpital - 75647 Paris Cedex 13, France

<sup>2</sup>Centre d'économie de la sorbonne – Université de Paris 1 – France

<sup>3</sup>Centre d'économie de la Sorbonne – Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8174, Université Panthéon-Sorbonne – France

<sup>4</sup>Université de Paris 1 - CES (Centre d'économie de la Sorbonne) – CNRS : UMR8174 – France

<sup>5</sup>Université de Paris 1-CES – CNRS : UMR8174 – France

<sup>6</sup>Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques - Université Lille 1 (CLERSE-Lille 1) – Université Lille 1 – Telecom Lille 1, rue G. Marconi, 59655 Villeneuve d'Ascq, France

## Résumé

La proposition de présentation est liée à un projet de recherche qui vise à rendre compte des formes de représentation collective et des niveaux de dialogue social selon l'inscription des établissements dans les rapports de dépendance, de nature économique, organisationnelle ou encore financière de l'entreprise éclatée, rapports que l'on peut observer dans les relations de sous-traitance, de filialisation ou encore dans le cas de l'entreprise multi-sites. Les centres de pouvoir, en ” éclatant ” leur structure, extériorisent par là-même des pans de leur responsabilité en matière d'emploi et de conditions de travail, et reconfigurent la représentation collective. Les instances ” centralisées ” telles que les comités centraux d'entreprises (CCE), les comités de groupes (CG) ou encore les unités économiques et sociales (UES) peuvent constituer une opportunité pour ” rapprocher ” la représentation collective des salariés de l'entreprise éclatée des lieux d'exercice du pouvoir, ou bien elles peuvent aussi la fragiliser selon les contours de ces instances et leurs prérogatives. Du point de vue des réformes institutionnelles, le contexte de l'entreprise éclatée pose doublement la question de l'articulation des espaces de régulation. D'un côté, parce que dans l'entreprise éclatée, les salariés se trouvent placés dans une imbrication d'entités économiques qui vient perturber l'identification des conventions collectives et le champ d'application des accords collectifs, ce qui renvoie à la problématique de la hiérarchie des normes au cœur de la loi travail et des ordonnances Macron. De l'autre, parce que les caractéristiques, effets et problèmes soulevés par la mise en place et le fonctionnement des institutions centralisatrices de l'entreprise éclatée que sont les comités de groupes, les UES et autres comités centraux d'entreprises peuvent éclairer la question de la fusion des instances représentatives du personnel en *Comité Social et Économique* (CSE). Ce projet se décline autour de deux axes : l'articulation des instances représentatives du personnel à la structuration des organisations de travail éclatées et le niveau auquel se déroule la négociation et l'obtention d'accords selon leur contenu sur les thématiques du

---

\*Intervenant

temps de travail et de la formation professionnelle. Il comporte une analyse quantitative ainsi qu'une analyse qualitative reposant sur 8 monographies d'entreprise éclatée. Dans cette contribution, nous serons à même de faire apparaître les contours empiriques de la représentation collective des entreprises éclatées et nous disposerons de premiers éléments qualitatifs issus de 2 terrains, le premier dans le secteur de la pharmacie et le second dans celui de la propreté.

**Mots-Clés:** Sous, traitance, relations professionnelles, représentation collective, syndicats, temps de travail, formation