Des conflits confinés ?
Travail et mobilisations collectives dans un monde pandémique

Introduction à l'atelier de recherche du jeudi 2 juin 2022 (CRESPPA-CSU)

Chloé Biaggi, Juan Sebastian Carbonell, Cyrine Gardes, Angelo Moro, Quentin Schnapper, Lucas Tranchant

Une période qui a bouleversé les mondes du travail

Revenons d'abord sur quelques transformations d'ampleur provoquées par la pandémie. Depuis deux ans, le Covid-19 a donné lieu à des politiques publiques inédites partout dans le monde qui ont profondément bouleversé les mondes du travail.

En France, comme dans d'autres pays, la lutte contre la propagation de la maladie a d'abord pris la forme de restrictions, comme lors du premier confinement, du 17 mars au 11 mai 2020, qui a fortement limité les déplacements de l'ensemble de la population. En mars 2020, la DARES estimait en effet que la population active se scindait en quatre parts égales : un quart de salarié·es en télétravail, un autre quart travaillant sur site, un autre placé en chômage partiel et un dernier quart concerné par des situations diverses (congés, arrêts, etc.).

Les sciences sociales se sont rapidement emparées de cette crise et leurs contributions ont d'abord été quantitatives, depuis les éclairages d'urgence apportés par les études réalisées dès le premier confinement, à l'instar de l'enquête Coronavirus et Confinement (COCONEL) (Lambert et al., 2020), jusqu'à celles réalisées sur le temps plus long de la crise, comme l'enquête sur la Vie en confinement (Vico) (Mariot et al., 2021), ou encore à l'enquête Santé, perception, pratiques, relations et inégalités sociales (SAPRIS) (Bajos et al., 2021). Ces recherches montrent par exemple comment la situation vis-à-vis de l'activité professionnelle a pu engendrer des expositions différenciées au virus (pour une synthèse des travaux à l'échelle mondiale, voir Purkayastha et al., 2021), des rapports au travail dégradés, notamment dans le cas des télétravailleuses et télétravailleurs (Leroyer et al., 2021) et des risques psycho-sociaux (Beatriz et al., 2021a). Des analyses statistiques ont été réalisées, comme sur les « travailleuses et travailleurs de la seconde ligne », sujets à un « déficit global de qualité du travail et de l'emploi » – d'après une étude commandée par le gouvernement à la suite du premier confinement en 2021 (Beatriz et al., 2021b) – ou bien, plus récemment, sur le vécu du télétravail en fonction de son intensité (Erb et al., 2022). À cela il faut ajouter l'enquête flash Acemo-Covid, menée par la DARES de 2020 à 2022 pour éclairer les conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé (2022a).

Les données recueillies par ces enquêtes permettent d'analyser plus en détail les différentes situations rencontrées par les travailleuses et les travailleurs. En voici une rapide synthèse.

D'abord le télétravail. Alors qu'il s'agissait d'un mode d'organisation du travail extrêmement minoritaire avant la crise, il devenu massif du jour au lendemain : en janvier 2021, 27 % des salarié·es le pratiquent (contre 4 % en 2019) dont 9 % de manière exclusive (5 jours par semaine) (Erb et al., 2022). Ce passage massif au télétravail s'est fait le plus souvent en s'appuyant sur des règles et des accords datant d'il y a plusieurs années, ou en improvisation totale, sans concertation avec les salarié·es ou leurs représentant·es. Malgré la levée des restrictions, ce mode d'organisation du travail s'est maintenu : selon la DARES, au début de l'année 2022, près d'un·e salarié·e sur 5 était encore majoritairement en télétravail.

Le travail sur site ensuite a lui aussi connu des transformations importantes. Avec les mesures de protection sanitaire, les salarié·es ont été confrontés à de nouvelles contraintes dans l'exercice de leur activité, qui ont pu changer durablement des habitudes de travail et de sociabilité. Que l'on pense au port du masque, obligatoire pendant de longs mois, à l'installation de protections plastiques dans les métiers de guichet, à la réduction de l'activité, à l'alternance des équipes de travail, ou encore à la mise en place de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire dans plusieurs professions.

Enfin l'arrêt du travail a également été une expérience massive : au plus fort de la crise, en avril 2020, plus de 8 millions de salarié·es ont été placé·es au chômage partiel, soit un quart de la main d'œuvre. De plus, selon l'INSEE, 715 000 emplois ont été détruits au premier semestre 2020, en premier lieu dans l'intérim, ce qui en fait le plus gros choc sur l'emploi depuis la 2e guerre mondiale. Durant cette période, le secteur privé a supporté l'essentiel de la baisse, avec 650 000 emplois détruits. Mais la crise sanitaire a aussi limité le renouvellement de contrats à durée limitée (contractuels, vacataires, etc.) dans la fonction publique (– 65 000).

Des expériences différenciées de la crise

En se reconfigurant, le travail a contribué à forger des expériences différenciées de la crise. La pandémie a parfois eu des effets importants et négatifs sur les conditions de travail, mais variables selon les situations. Selon la DARES, pour une personne en emploi sur trois le travail s'est fortement intensifié (DARES 2021). Et pour une personne en emploi sur dix, les conditions de travail se sont fortement dégradées, du fait d'une intensification du travail combinée à un manque de moyens pour effectuer correctement son travail et à un affaiblissement du collectif de travail. Avec parfois des effets directs sur la santé : pendant le premier confinement, la survenue d'une lombalgie a significativement augmenté chez les personnes qui étaient nouvellement placées en télétravail, et chez celles qui avaient continué à travailler à l'extérieur du domicile avec un rythme plus soutenu que d'habitude (Chazelle, Chan-Chee, Fouquet, 2021).

Au-delà des conditions de travail proprement dites (télétravail ou travail sur site, en "première" ou en "seconde ligne" durant les confinements), les expériences du travail en temps de covid gagnent à être lues à la lumière des rapports sociaux de genre, de classe et de race dans lesquels elles s'inscrivent.

Le vécu de la crise sanitaire a été très différent selon les secteurs et les catégories socioprofessionnelles. Comme cela a été souvent noté, lors du premier confinement, deux tiers des cadres étaient en télétravail complet, contre environ un tiers des employé·es, et moins d'un·e ouvrier·e sur 20. Ce télétravail a de plus été accompagné d'expériences très contrastées du confinement selon les conditions de logement, rappelant que l'expérience de classe de la crise s'imbrique dans la sphère professionnelle et la sphère privée.

Le genre et les configurations familiales ont fortement affecté les équilibres entre vie privée et vie professionnelle. Lors du premier confinement, les femmes en télétravail ont moins souvent pu s'isoler que les hommes : 42 % des femmes devaient télétravailler dans une pièce partagée, contre 26 % des hommes. Et les écarts sont plus importants chez les employé·es que chez les cadres (Le Monde, 2020). Pendant le confinement de mars à mai 2020, la fermeture d'une grande partie des lieux de travail, des écoles, des cantines, des modes de garde et le fait de devoir rester au domicile ont induit davantage de tâches domestiques et de suivi scolaire des enfants. Les femmes ont été davantage mises à contribution que les hommes, la division du travail domestique restant fortement inégalitaire au sein des couples. Même quand elles travaillaient à l'extérieur, les femmes

ont consacré plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à s'occuper des enfants (Insee, 2020). Le confinement et l'accroissement des tâches domestiques ont accru les conflits familiaux, et ce plus souvent pour les femmes que pour les hommes.

Il a beaucoup été souligné que les travailleurs et travailleuses dit·es de « première ligne » (c'est-à-dire les personnels hospitaliers) et de « deuxième ligne » (comme les caissières, les livreurs ou les aides à domicile) exerçaient bien souvent des professions peu qualifiées, parfois précarisées et aux conditions de travail difficiles. En effet ce sont pour les deux tiers des ouvrier·es ou des employé·es, rappelant que l'expérience de travailleur·euse essentiel·le est avant tout une expérience située dans les classes populaires. Mais une enquête montre que les « travailleurs-clé » en Île-de-France sont aussi plus souvent des femmes et des immigré·es que les autres actif·ves (Acs, Sarron et Touahir, 2022). Certains métiers essentiels sont très dépendants d'une main-d'œuvre immigrée, comme les agents de propreté et les aides à domicile, mais aussi les médecins hospitaliers, particulièrement en Île-de-France (Edo, Louhab et Ragot, 2022).

Pour ces raisons, la détérioration des conditions de travail par la crise sanitaire gagne donc à être interprétée à la lumière des rapports sociaux de genre et de race.

Ouvrir la boîte noire des conflictualités

Les études quantitatives portant sur le travail en temps de covid se sont donc principalement centrées sur les effets de la pandémie sur l'organisation du travail, sur les conditions de travail et sur les dynamiques de l'emploi. Plus rares, quelques enquêtes qualitatives ont aussi documenté le bouleversement des organisations de travail, qu'il s'agisse de l'articulation problématique entre vie professionnelle et vie familiale dans le télétravail (Collectif d'Analyse des Familles en Confinement, 2021), ou de l'intensification brutale de l'activité, dans le cas du travail sur site, qui s'est effectuée dans la peur du virus, sans protections pour les salarié·es (Gardes, 2021).

En revanche, il nous semble que la question des conséquences de la pandémie sur les collectifs de travail, sur les relations professionnelles et sur les conflits au travail a fait l'objet d'un moins grand nombre de publications. L'objectif de cet atelier de recherche est précisément de visibiliser les recherches en cours sur ces dimensions. Nous avons pensé cet atelier comme une occasion d'ouvrir un espace de discussion collective sur les effets qu'a eu l'épidémie de covid-19 sur les dynamiques des conflictualités au travail.

Plusieurs éléments laissent penser que la période de pandémie a été propice au recul des conflits au travail et au renforcement du pouvoir patronal. D'une part, la pandémie a contribué à isoler les travailleurs et travailleuses les un·es des autres et à affaiblir les collectifs de travail. On pense bien sûr à la mise en place du télétravail, qui renforce l'isolement des salarié·es, mais aussi aux protocoles sanitaires qui ont limité les contacts entre collègues, avec par exemple la fermeture de salles de pause et les protocoles de distanciation physique.

D'autre part, la position des salarié·es et des syndicalistes dans le jeu des relations professionnelles semble s'être affaiblie, avec une captation du dialogue social au sommet de l'entreprise et une complexification de l'activité des représentant·es des salarié·es (Dupuy et Simha, 2021), voire avec un plus grand nombre de décisions unilatérales de la part des employeur·euses et des formes d'entrave au travail syndical, parfois justifiées par les directions d'entreprises par la situation d'urgence sanitaire.

En même temps, la période de crise sanitaire a aussi été marquée par des conflits collectifs au travail, dont certains ont été médiatisés. Nous pensons notamment à la mobilisation des syndicats d'Amazon, durant le premier confinement du printemps 2020, mais aussi à la grève nationale des salarié·es de Leroy Merlin à l'automne 2021 pour obtenir une revalorisation des salaires. On peut également penser, nous y reviendrons, que la pandémie et sa gestion patronale et gouvernementale ont occasionné des dynamiques conflictuelles dans la sphère du travail autour de nouveaux enjeux, en lien notamment avec les mesures sanitaires.

Nous souhaitons, avec cet atelier, mettre au débat une hypothèse qui est la suivante : la pandémie n'aurait pas été une parenthèse dans les dynamiques des conflits au travail, mais aurait plutôt conduit à une recomposition de ces dynamiques. Nous invitons les intervenantes et intervenants qui le souhaitent à se positionner, dans leur communication, par rapport à cette idée.

Une définition large des conflictualités

Dans le cadre de cet atelier, nous avons souhaité aborder la question des conflictualités au travail dans un sens large, dans la diversité de leurs manifestations et de leurs contextes d'émergence. Pour le dire rapidement, l'idée est de ne pas réduire les conflits au travail aux seuls conflits collectifs que sont les grèves. La notion de conflictualité englobe au contraire à la fois des conflits ouverts et collectifs, et des formes de tensions plus individuelles et moins visibles et informels (Lüdtke, 1996) (micro-conflits, déloyautés au travail, etc.) qui traversent les mondes du travail.

Nous avons aussi invité les communicantes et communicants à réfléchir aux conflits qui concernent différentes catégories d'acteurs. On pense bien sûr à ceux qui opposent les syndicats et les directions, mais aussi aux conflits qui divisent différentes catégories de personnel au sein du groupe salarié (Lomba, 2010). Nous avons aussi proposé d'analyser les conflits qui émergent éventuellement entre les travailleurs et travailleuses et les usager·ères (ou les client·es). Enfin, il nous semblait intéressant d'intégrer à la réflexion les tensions qui ont émergé au sein de la sphère familiale durant les confinements, en particulier au sein des couples concernés par le télétravail. Cet atelier propose donc de faire travailler la notion de conflictualité au pluriel, à partir de recherches empiriques portant sur différents terrains et groupes socio-professionnels.

Il s'inscrit dans la continuité d'autres événements scientifiques autour de la question des conflits au travail que notre équipe a organisé par le passé. Nous avons en effet consacré, avec d'autres collègues, un séminaire de recherche au département de sciences sociales de l'École normale supérieure entre 2016 et 2019, ainsi qu'une journée d'études consacrée à la thématique des conflictualités au travail, en 2017. Dans le prolongement de ces événements, cette journée vise à poursuivre le travail d'enquête et de théorisation autour de la question des conflictualités au travail, en saisissant la crise sanitaire comme un analyseur de ses recompositions éventuelles.

Les axes de réflexion

Afin de les accompagner dans la préparation de leur communication, nous avons suggéré aux intervenants et intervenantes trois axes de réflexion.

1 – Le premier axe porte sur les temporalités des transformations des dynamiques des relations professionnelles induites par le contexte de crise sanitaire. Nous avons notamment proposé aux intervenantes et intervenants de revenir sur les périodes de confinement et leurs effets sur les

dynamiques des relations professionnelles et des conflits. Est-ce que la période du premier confinement a conduit à mettre en suspens des revendications sociales ou des conflits ? Ou bien est-ce que la différenciation soudaine des travailleur·euses, entre celles et ceux resté·es en activité sur site et celles et ceux qui étaient confiné·es a renforcé les revendications des premiers ? Est-ce que les confinements ultérieurs, avec des situations multiples, ont généré des tensions entre catégories de travailleurs et travailleuses dans les organisations ? En plus des ruptures introduites par la crise, il s'agira aussi de s'interroger sur les continuités : alors que les derniers rapports REPONSE (2021) font état d'une baisse/stagnation de toutes les formes de conflictualités (surtout collectives), la pandémie n'a-t-elle fait que prolonger cette tendance ? Une des questions que nous posons est de savoir si ces périodes de confinement ont été une simple parenthèse, ou si elles ont contribué à prolonger et à renforcer des transformations de plus long terme. On pense notamment au mouvement de fond, observé depuis plusieurs années, de diminution des conflits au travail (et en particulier des grèves) et de renforcement du pouvoir patronal.

2 – Un deuxième axe de réflexion porte sur l'action syndicale en temps de pandémie. Il s'agit notamment de questionner la manière dont les organisations syndicales ont modifié ou non leurs revendications en lien avec la crise sanitaire. Quel rôle ont joué les organisations de salarié·es dans la conflictualité en période de pandémie ? Le confinement a-t-il accéléré les tendances déjà précédemment à l'œuvre de centralisation du « dialogue social » (Pélisse, 2021) ? De même, quel rôle ont pu jouer les nouvelles instances de représentation – CSE, CSSCT, représentant·es de proximité – dans l'expression de la conflictualité au travail ? Du point de vue des motifs de la conflictualité, la crise a-t-elle conduit les organisations syndicales à modifier leurs revendications ? On s'interroge en particulier sur la manière dont elles se sont saisies des sujets liés à la pandémie qui ont fait tension dans certaines entreprises, par exemple autour du manque d'équipements de protection, de l'instauration de l'obligation vaccinale, ou encore des primes covid. De manière plus générale, nous avons invité les intervenantes et intervenants à réfléchir aux pratiques syndicales en matière de négociation et de mobilisation collective au cours des deux dernières années. La crise sanitaire a en effet été intense du point de vue des relations professionnelles, avec un nombre important d'accords négociés autour de l'activité partielle, le télétravail, ou la situation de l'entreprise (Pesenti, 2021). Est-ce que ces négociations ont suscité des conflits et des mobilisations de la part des salarié·es et de leurs organisations ? Comment les salarié·es ont-iels pu s'organiser collectivement malgré la mise en place du télétravail ? Quel a été l'usage de la visioconférence pour les négociations collectives et les IRP ?

3 – Le troisième axe que nous avons proposé est d'ordre méthodologique. L'idée est d'interroger la manière dont on peut conduire une enquête sociologique en période de pandémie, malgré les restrictions. La crise sanitaire a été un moment de redéfinition, parfois contrainte, des objets d'études. L'ANR a en effet favorisé le dépôt de projets de recherche sur la pandémie selon une procédure accélérée (avec les ANR dits « flash covid ») alors que pour beaucoup de sociologues, la crise a conduit à la fermeture brutale des terrains d'enquête. Comment ces contraintes pratiques et scientifiques ont-elles affecté le déroulement des recherches ? Comment ce contexte a-t-il conduit les sociologues à redéfinir leurs objets d'enquête, leurs questionnements et leurs méthodes ? Nous avons invité les intervenantes et intervenants qui le souhaitaient à dire un mot de la manière dont ces contraintes ont affecté le déroulement de leurs recherches, et les ont éventuellement conduits à redéfinir leurs objets, leurs questionnements ou leurs méthodes, afin de prolonger des réflexions entamées dans d'autres espaces (Clouet, Oudot et Noûs, 2021 ; EHESS, 2021).

Bibliographie

Marie Acs, Clotilde Sarron et Mustapha Touahir, Insee, « Qui sont les travailleurs essentiels ? Un enjeu en temps de crise sanitaire mais aussi pour les politiques de logement », *blog de l'Insee*, 17 mars 2022.

Nathalie Bajos, Florence Jusot, Ariane Pailhé, Alexis Spire, Claude Martin, Laurence Meyer, Nathalie Lydié, Jeanna-Eve Franck, Marie Zins, Fabrice Carrat, Pierre-Yves Ancel, Marie-Aline Charles, Alexandra Rouquette, Ariane Pailhé, Gianluca Severi, Mathilde Touvier, « When lockdown policies amplify social inequalities in COVID-19 infections: evidence from a cross-sectional population-based survey in France », *BMC Public Health*, vol. 21, n°1, 2021, p. 705

Mikael Béatriz, Maryline Bèque, Thomas Coutrot, Marion Duval, Louis Erb, Ceren Inan, Amélie Mauroux et Élodie Rosankis, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho- sociaux ? », *DARES Analyses*, n°28, 2021a.

Mikael Béatriz, Christine Erhel, Malik Koubi et Amélie Mauroux, Les métiers « de deuxième ligne » de la crise covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?, *rapport d'études de la DARES*, n°246, 2021b.

Emilie Chazelle, Christine Chan-Chee, Natacha Fouquet, « Incidence et évolution de la lombalgie selon la situation de travail pendant le confinement lié à l'épidémie de Covid-19, du 17 mars au 10 mai 2020, en France métropolitaine», *Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire*, n°26, 2021, p. 512-521.

Hadrien Clouet, Julie Oudot, et Camille Noûs. « Une dématérialisation contrainte : enquêter par temps de covid-19 », *Sociologies pratiques*, vol. 43, n°2, 2021, p. 85-96.

Collectif d'Analyse des Familles en Confinement, *Familles confinées. Le cours anormal des choses*, Paris, Éditions du Croquant, 2021.

DARES, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire covid-19 », Synthèse des résultats de l'enquête flash, 2020.

DARES, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash – Mars 2022 », 2022.

Camille Dupuy, Jules Simha, « Le dialogue social en entreprise en temps de pandémie », *Connaissance de l'emploi*, n°176, 2021.

Anthony Edo, Sonia Louhab et Lionel Ragot, « Métiers essentiels : quelle contribution des travailleurs immigrés », *La Lettre du CEPII*, n° 424, 2022.

EHESS (journée d'études), « "Pallier". Comment penser la pratique de la recherche en sciences sociales en temps de pandémie ? », 17 mars 2021, Paris.

Louis Erb, Ceren Inan, Mikael Beatriz, Maryline Bèque, Thomas Coutrot, Thi-Phuong-Thuy Do, Marion Duval, Amélie Mauroux et Élodie Rosankis, « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *DARES Analyses*, n°9, 2022.

Cyrine Gardes, « Travailler à l'extérieur. Paroles d'essentiels », *Les Mondes du Travail*, n°26, 2021, p. 31-44.

INSEE, « Vue d'ensemble », *France, portrait social, édition 2020*, 2020, p. 9-44.

Anne Lambert, Joanie Cayouette-Remblière, Elie Guéraut, Guillaume Le Roux, Catherine Bonvalet, Violaine Girard et Laetitia Langlois, « Le travail et ses aménagements: ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Populations & Sociétés*, n°579, 2020.

LeMonde « L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques », 9 juillet 2020 : https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2020/07/09/l-accroissement-des-inegalites-femmes-hommes-pendant-le-confinement-en-graphiques_6045739_4355770.html

Ariane Leroyer, Maxime Lescurieux et Valerya Viera Giraldo, « Comment la pandémie de covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? », *Connaissance de l'emploi*, n°172, 2021.

Cédric Lomba, « Les petites mains des petites entreprises : gestion informelle et fractures ouvrières », *Sociologie du travail*, n°52, 2010, p. 503-520.

Alf Lüdtke, « Ouvriers, Eigensinn et politique dans l'Allemagne du XXe siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 113, 1996, p. 91-101.

Nicolas Mariot, Pierre Mercklé et Anton Perdoncin (dir.), *Personne ne bouge : Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA Éditions, 2021.

Jérôme Pélisse, Tensions et conflits du travail dans les établissements français depuis les années 2000, DARES, rapport d'études n°8, 2021.

Mathilde Pesenti, « Les accords d'entreprises liés à la crise sanitaire en 2020 », *DARES Focus*, n°48, 2021.

Damini Purkayastha, Christophe Vanroelen, Tuba Bircan, Marthe Andre Vantyghem et Clara Adsera Gantelet, *Work, health and covid-19: a literature review*, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2021.

Cresppa
Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris
Cultures et Sociétés Urbaines

Atelier de recherche

Des conflits confinés ?
Travail et mobilisations collectives dans un monde pandémique

Jeudi 2 juin 2022

CNRS Site Pouchet - Salle 221
59-61 rue Pouchet, 75017 Paris
/
En visioconférence sur Zoom

9h45-10h15 : Accueil des participant·es

10h15-10h30 : Introduction

10h30-13h : Session 1 – L'action syndicale en temps de pandémie

Saphia Doumenc (Triangle-IRES), **Lina Cardenas** (LATTS-UGE), **Sophie Béroud** (Triangle-Université Lyon 2) : « COVID et reconfigurations de la conflictualité dans le secteur de l'aide à domicile »

Willy Gibard (Triangle-Université Lyon 2) : « Lutter sous contraintes sanitaires : une promenade de santé ? Entre détachement, accommodements et débrouilles syndicales »

Karel Yon (IDHE.S, Université Paris-Nanterre, CNRS) : « Une conflictualité digitalisée ? Réseaux sociaux numériques et construction des mobilisations au travail dans la restauration rapide et la distribution sportive »

13h-14h30 : Pause déjeuner

14h30-17h30 : Session 2 - Contestations et conflictualités du sommet au bas de l'échelle

Hadrien Clouet (CSO, Sciences Po) : « Exploitation familiale et protection patronale : l'inversion des conflits par temps de Covid-19 »

Cyrine Gardes (CSO, Sciences Po) : « La pandémie peut-elle faire conflit ? Tensions et mobilisations dans les secteurs "essentiels" »

Chloé Lebas (CERAPS, Université de Lille), **Arthur Jan** (LISE, CNAM) : « Des travailleurs essentiels ? Mobilisations des livreurs de plateforme pendant la pandémie de COVID-19 »

Paco Rapin (IRIS, EHESS) : « Face aux risques de défection du salariat : arrangements locaux et renégociation des conditions de travail dans le secteur du café-restaurant »

17h30-18h00 : Temps d'échanges sur la journée

Equipe d'organisation : Chloé Biaggi, Juan Sebastian Carbonell, Cyrine Gardes, Angelo Moro, Quentin Schnapper, Lucas Tranchant

Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis
cnrs
Université Paris Nanterre