

La conflictualité en 2009 vue par des sociologues

Jérôme Péglise, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud

► **To cite this version:**

Jérôme Péglise, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud. La conflictualité en 2009 vue par des sociologues. [Rapport de recherche] Ministère des Affaires sociales et de la Santé. 2010, pp.577 - 583. hal-03162111

HAL Id: hal-03162111

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03162111>

Submitted on 8 Mar 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La conflictualité en 2009 vue par des sociologues

La conflictualité est un sujet complexe en ce qu'elle ne constitue pas nécessairement un fait ponctuel mais relève le plus souvent d'un processus qui peut s'étirer dans le temps. En outre, ce processus s'articule éventuellement avec d'autres événements comme la négociation collective par exemple et ne peut être réduit à une situation de dégradation des relations sociales dans l'entreprise. Cet élément de complexité, la presse en rend difficilement compte car elle présente en général une information brute, hors contexte et qu'elle est elle-même soumise à des objectifs qui lui sont propres. C'est pourquoi la Direction générale du travail (DGT) a jugé intéressant d'organiser un séminaire, au cours duquel plusieurs sociologues ont été invités à commenter l'actualité de l'année 2009, à partir des travaux individuels et collectifs qu'ils ont récemment consacrés à l'analyse de la conflictualité au travail (voir notamment Bérout, Denis, Desage, Giraud et Pélisse, 2008 ; Giraud et Pélisse, 2009).

Cette partie est une synthèse des échanges qui ont eu lieu dans le cadre de ce séminaire.

Les trois sociologues ayant répondu à cette invitation⁽¹⁾ ont en préambule insisté sur les biais générés par la source particulière que constituent les médias pour analyser la conflictualité.

Le rôle de filtre des médias conduit en effet à une sélection des conflits et repose sur plusieurs éléments (Lagneau, 2005) :

- La tentation des médias de se focaliser sur certains conflits est d'autant plus forte, lorsque ces conflits prennent des formes spectaculaires en raison des moyens employés (séquestration de représentants de la direction, menace de destruction de l'outil de travail, etc.). L'intervention du politique dans ces conflits ne fait, à cet égard, que renforcer l'intérêt des médias pour ces luttes, en ce qu'elle contribue à

leur donner un caractère d'autant plus extraordinaire.

- Par ailleurs, l'évolution des formes de conflit perceptibles dans la presse ne doit pas être trop hâtivement interprétée comme le reflet d'une évolution "objective" des thèmes et des formes de la conflictualité au travail. Elles sont aussi à relier à la manière dont le contexte politique et économique contribue également à orienter l'intérêt différencié que les journalistes accordent à tel ou tel conflit. En effet, dans une période de crise économique, ces luttes générées par des restructurations et autres fermetures d'entreprise sont facilement perçues et valorisées comme des conflits exemplaires des conséquences et des souffrances sociales engendrées par la récession économique.

1) Ont contribué à ces échanges Jérôme Pélisse, Jean-Michel Denis et Baptiste Giraud

• La sélection des conflits opérée par les médias est ainsi, en partie, façonnée par des “cycles d’attention” déterminés par la valeur informative qu’ils sont tentés d’attribuer à tel ou tel conflit en fonction du contexte politique et économique du moment (Fillieule, 2007). Dans ce cadre, cette sélection est aussi tributaire des logiques de concurrence et de circularité entre médias : lorsqu’un média traite d’un conflit, les autres médias sont d’autant plus enclins à s’en emparer également par exemple. Ces effets jouent à plein dans la couverture des conflits, y compris dans les tentatives de certains journaux de présenter des “conflits décalés”. Cet effet a d’ailleurs été compris par les représentants du personnel (cf. les salariés de l’entreprise bretonne Chaffoteaux-Maury qui mènent des actions “non violentes” – cartes postales, enregistrement de chansons, calendrier d’ouvriers posant nus – pour se démarquer de l’effet d’appel créé par les salariés de l’entreprise New Fabris lors de l’été 2009 et réussissent, ainsi, à médiatiser leur lutte).

Pour dépasser les biais que comporte la couverture médiatique des conflits du travail et dont l’analyse factuelle de la conflictualité (partie I – “Les conflits collectifs du travail ayant marqué l’actualité en 2009”) est inévitablement empreinte, il a paru nécessaire de la mettre en perspective avec les enseignements qu’ont permis de retirer les récents travaux consacrés à l’analyse des conflits du travail. Certes, pour l’année 2009, les données statistiques ne sont pas encore disponibles. Cependant, les travaux sociologiques, menés à partir d’études

statistiques⁽²⁾ et d’enquêtes qualitatives de longue durée, permettent de prendre un recul nécessaire, notamment pour dépasser certaines illusions d’optique que risque de provoquer la seule lecture de la presse. On peut ainsi relativiser, le cas échéant, l’interprétation que l’on peut faire des conflits qui y sont valorisés, et questionner autrement les ressorts et les formes de la conflictualité observable en 2009.

L’évolution de la conflictualité en 2009

Quatre items permettent d’éclairer les modes d’évolution de la conflictualité en 2009.

Entre l’interprofessionnel et l’entreprise

La succession de journées d’action interprofessionnelles, à l’appel des différentes grandes confédérations syndicales, constitue un élément assurément marquant, du point de vue de la conflictualité au travail en 2009. Non pas que cette forme d’action soit inédite. Mais, depuis la fin des années 1970, la fréquence de ces actions de grève et de manifestation interprofessionnelles a considérablement diminué. En outre, ce type de mobilisation semble avant tout mobiliser les salariés du secteur public. Si les médias et différents commentateurs ont cru percevoir une participation plus élevée des salariés du secteur privé, leur investissement est resté très en retrait par rapport à celui de leurs homologues du secteur public, dans lequel la capacité de mobilisation syndicale

2) Notamment les enquêtes ACEMO “Négociation et représentation des salariés” et les enquêtes REPONSE menées par la DARES. Les trois sociologues contributeurs ont notamment exploité les deux derniers volets (1996-1998 et 2002-2004) des enquêtes REPONSE.

demeure très importante – l'ampleur de ces manifestations l'a démontré. Ce décalage objectif dans le niveau de mobilisation des salariés ne signifie pas pour autant que les conflits et les mobilisations collectives des salariés du secteur privé aient disparu. Mais ils s'inscrivent, de façon très privilégiée, dans des formes de conflits localisés, limités à l'échelle de l'établissement.

Plusieurs facteurs se combinent pour expliquer que la réinscription des conflits du secteur privé dans des actions coordonnées au niveau interprofessionnel soit plus problématique. En premier lieu l'implantation syndicale y est plus faible. Par ailleurs, dans le secteur public, la figure de l'État-employeur et la centralisation de nombreuses négociations à l'échelle nationale tend à faire apparaître plus facilement le lien entre les luttes dans l'entreprise ou l'administration et les luttes interprofessionnelles que dans le privé. D'autant que, dans ce secteur, les univers professionnels et les entreprises sont beaucoup plus émiettés, en établissements de petites tailles. Sous cet angle, enfin, l'accroissement de la fragmentation interne des organisations syndicales et la dépolitisation d'une part importante de leurs militants constituent d'autres freins à la capacité de leurs dirigeants centraux à engager leurs adhérents dans des actions communes (Giraud, 2009).

La médiatisation des conflits dans le secteur automobile

Les médias se sont particulièrement intéressés à ce secteur à la fois parce qu'il a bénéficié d'un appui financier particulier de l'État pour limiter les conséquences de la crise écono-

mique et parce qu'il a connu des conflits spectaculaires.

Au-delà du seul effet médiatique, les sociologues avancent d'autres éléments explicatifs pour comprendre l'importance de la conflictualité dans ce secteur comme :

- l'importance des plans sociaux : dans un secteur qui concerne des milliers d'emplois, les suppressions de postes prennent mécaniquement une dimension massive ;
- la structure pyramidale du secteur : les plans sociaux ont ainsi des conséquences en cascade sur les sous-traitants ;
- la récurrence des conflits collectifs dans le secteur : selon les statistiques présentées par la DARES, l'industrie est en effet fortement représentée en 2008 comme en 2007 (voir dossier étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2008) ;
- l'importance des répercussions au niveau local : les entreprises de ce secteur constituaient en effet souvent le principal employeur du bassin d'emploi ;
- les actions de l'État qui ont développé des politiques de soutien actif et massif de ce secteur.

L'impact de la crise économique sur la conflictualité en 2009

Contrairement à ce que pourrait penser le relevé des conflits collectifs par la presse, le lien de cause à effet entre cycles économiques et niveau de la conflictualité est loin d'être évident.

Sur ce point, les sociologues indiquent que les recherches n'ont jamais pu valider un quelconque lien de causalité : en effet, il a été observé que lorsqu'il y a destruction

d'emplois, le risque de conflit peut augmenter, pour obtenir par exemple le maintien des emplois, comme décroître car le rapport de force est en défaveur des salariés. De même lorsqu'il y a amélioration du contexte économique, le risque de conflit n'est pas moindre car il y a du "grain à moudre" et les salariés peuvent revendiquer, notamment des augmentations de salaires (Kergoat, 1998).

En revanche, la crise économique, par la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), inscrit le conflit dans un processus. Dans ces cas particuliers les recours judiciaires, qui semblent plus fréquents quoique restant à un niveau peu élevé en général, structurent parfois fortement les conflits : déplacé dans l'arène du tribunal qui imprime une temporalité longue, le conflit se trouve scandé par les étapes du processus judiciaire, qui sont autant d'occasions de relancer, éventuellement sous de nouvelles formes, la mobilisation des salariés. Appliqué à d'autres conflits, ce phénomène d'aller-retour est également constaté. Ainsi le conflit doit être considéré comme un événement qui s'inscrit dans le temps et qui passe par des phases de négociation, de coopération, de défiance et d'antagonisme ouvert. Cette posture non figée du conflit permet alors de voir ce qui se dégrade dans les relations entre les salariés et les employeurs.

L'articulation conflit collectif – conflit individuel

Les recherches menées à partir de l'enquête REPONSE 2005 sur le lien entre conflit collectif et conflit individuel (repéré dans cette enquête par l'existence, déclarée par les directions d'entreprise, de tensions et/ou

d'un taux de sanction et/ou de prud'hommes significatif) conduisent à établir que ces derniers conflits individuels (et notamment les recours portés devant les conseils de prud'hommes) sont moins fréquents dans les établissements où ont été déclarés au moins un conflit collectif avec arrêt de travail. *A contrario*, c'est lorsque l'établissement a connu des conflits uniquement sans arrêt de travail que les recours prud'homaux et plus généralement les conflits individuels apparaissent les plus fréquents.

Ce paradoxe apparent peut être levé en prenant en compte le lien qui existe entre conflictualité collective et nature des collectifs de travail (Pélisse, 2009).

Les conflits avec arrêt de travail apparaissent en effet corrélés avec l'existence de collectifs de travail structurés et conscients (ce que T. Coutrot (1996) et D. Brochard (2005) nomment "collectifs autonomes"), sans que le sens de la causalité puisse être clairement déterminé. L'existence de tels collectifs, très liés à l'activité syndicale et associés à des processus de conflit-négociation, contribue en effet à apporter des solutions à des situations individuelles qui, en l'absence de mouvements collectifs et des groupes qu'ils présupposent, se traduisent par des sanctions plus fréquentes de la part des directions et/ou des contentieux se réglant en dehors de l'entreprise, via les prud'hommes.

La situation opposée est celle d'établissements où seuls des "collectifs subordonnés" existent (voire où n'existe aucun collectif)³⁾. Les conflits sont ici rares, sinon inexistant, et se soldent souvent unique-

3) Pour reprendre T. Coutrot, les collectifs autonomes sont les "produits de l'interaction horizontale des participants, et possèdent des objectifs et des valeurs relativement indépendants de l'organisation qui les

ment, lorsqu'il y en a, par des recours aux prud'hommes, qui restent toutefois peu fréquents.

Une troisième situation, qui articule conflits collectifs uniquement sans arrêts de travail et conflits individuels, plus fréquents, semble se développer depuis une dizaine d'années. Elle serait à associer avec des "collectifs flottants", à mi-chemin entre l'autonomie et la subordination, dont le développement serait à rechercher du côté des transformations des activités, relations, organisations du travail autant que du côté des évolutions de la main-d'œuvre (plus scolarisée, qualifiée et éventuellement critique, sinon marquée par le cycle de mobilisation ouvert en France depuis 1995). De ce point de vue, la crise financière ouverte en 2008, et les scandales qui l'accompagnent (licenciements massifs et annonces concomitantes d'augmentations de rémunérations de grands patrons, ou de maintien des niveaux de dividendes versés aux actionnaires) constituent potentiellement autant d'événements et de contextes propres à cristalliser ces collectifs flottants.

Les formes de la conflictualité en 2009

La partie I – "Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2009" fait état de formes atypiques de conflits, définis comme tels dès lors que les modalités s'écartent du simple arrêt de travail. Les médias, en mettant l'accent sur des formes d'action "spectaculaires", ont caractérisé ces conflits de radicaux et ont pu laisser penser à une tendance à la radicalisation des conflits.

Les analyses sociologiques et historiques invitent néanmoins à nuancer assez fortement le caractère nouveau et radical de ces conflits.

D'une part, elles montrent que le caractère radical d'un conflit est difficile à définir : en effet, à partir de quand un conflit est-il radical ? Le critère légal, qui renvoie à des faits qui tombent sous le coup d'une infraction pénale, ne permet pas à lui seul de recouvrir la réalité d'un conflit radical. D'ailleurs les médias se font écho de conflits radicaux et non de conflits illégaux. La catégorie "conflit radical" apparaît plus comme une étiquette apposée sur telle ou telle forme de conflit, sans grande référence aux contextes ou aux histoires des entreprises, alors même que des formes similaires n'ont pas été qualifiées ainsi en d'autres temps ou d'autres lieux.

D'autre part, les chercheurs mettent en évidence que la dimension radicale d'un conflit est souvent relative :

- pour les acteurs eux-mêmes, lorsque, par exemple, ils parlent (y compris les cadres qui l'ont subi) de "retenue sur site" plutôt que de "séquestration", terme qu'emploient par contre systématiquement les médias ;

- dans le temps : le contexte et la conjoncture précise sont essentiels pour comprendre pourquoi telle ou telle forme d'action est perçue comme "radicale" ou non. Ainsi, dans la dernière enquête REPONSE, dix-huit cas de séquestrations, entre 2002 et 2004, ont été déclarés par les 2 930 représentants des directions interrogés. Mais, deux à trois ans après, en entretiens, les souvenirs

abrèté et en particulier de leur direction. Les collectifs subordonnés, produit d'une interaction impulsée verticalement par la hiérarchie, possèdent un système d'action et de représentation en adéquation avec les objectifs propres à l'organisation".

des protagonistes ont conduit, à plusieurs reprises, à évacuer cette forme d'action ;

- selon la catégorie socioprofessionnelle des acteurs qui portent le conflit ; les actions de syndicats agricoles, que l'on pourrait juger singulièrement radicales (dévastation du bureau d'une ministre à la fin des années 1990, épandages répétés de lait, fruits, fumier dans les centres-villes en 2009), ne sont pas traitées comme telles par les médias, comparées à celles des salariés et singulièrement des ouvriers.

Au final, les trois sociologues portent un constat sur le fait que ces conflits jugés "radicaux" ont été finalement peu fréquents en 2009.

Il ne faut pas non plus perdre de vue que, dans bien des situations de fermeture d'entreprise, loin d'assister à une radicalisation des formes de lutte, une forme d'apathie l'emporte chez les salariés, qui ne jugent pas utile de se mobiliser, dès lors qu'ils ne croient pas à la possibilité d'éviter des décisions de restructuration décrétées à l'échelle de groupes multinationaux sur lesquels ils ont peu de prise. De fait, la "violence" s'est exprimée dans la menace, l'appel à l'opinion publique, la mise en scène d'un désespoir qui était bien réel mais qui visait avant tout à attirer les médias et à se donner des armes dans une négociation que, bien souvent, les salariés appelaient de leurs vœux face à des directions qui refusaient de négocier.

Cela traduit que la "violence" d'un conflit relève plus de la symbolique et qu'elle a pour objet d'attirer l'attention, a fortiori avec le foisonnement actuel d'informations, pour rendre crédible le passage à l'acte.

Le durcissement de certains conflits apparaît également indissociable des difficultés que rencontrent les représentants des salariés pour négocier avec une direction devenue invisible et volatile, puisqu'ils ne sont jamais directement confrontés aux véritables décideurs des restructurations d'entreprise.

Le recours à l'intervention des pouvoirs publics devient, dès lors, un enjeu d'autant plus crucial pour espérer créer, par le jeu de la pression politique et médiatique, les conditions d'une négociation plus favorable pour obtenir de meilleures indemnités de licenciement. Car, bien souvent, c'est autour de ce seul enjeu que ces conflits se cristallisent, le maintien de l'emploi apparaissant souvent aux yeux mêmes des salariés et de leurs représentants trop illusoire pour en faire un enjeu de revendication.

Ainsi, la surexposition médiatique de ces conflits ne doit pas occulter plusieurs tendances historiques de la conflictualité au travail, dans laquelle les conflits de 2009 continuent de s'inscrire, bien plus qu'ils ne marquent une rupture. Dans une perspective historique, le phénomène de la "résurgence de la radicalisation en 2009" doit d'abord être relativisé. En effet la "radicalité" a pu s'exprimer de façon beaucoup plus forte par le passé (fin des années quarante, milieu des années cinquante, fin des années soixante et milieu des années soixante-dix).

En outre, la dimension avant tout symbolique de la "violence" des formes d'action employées ou dont les salariés menacent de s'emparer amène à considérer que leur usage ne dément cependant pas la tendance à la pacification des conflits du travail et de la contestation

sociale, mise en évidence sur le long terme par les historiens (Shorter et Tilly, 1974).

Enfin, les conflits du travail continuent de s'inscrire très majoritairement dans les formes traditionnelles du répertoire de l'action syndicale, totalement pacifiées, et sans se limiter, loin s'en faut, aux arrêts de travail. Le recours à des pétitions, des manifestations ou à des rassemblements, comme à des formes de résistances plus individuelles et moins structurées (refus d'heure supplémentaire, absentéisme, désinvestissement dans le travail, etc.) constituent en effet des formes de contestation salariale, plus ou moins larvées et structurées, mais toujours diffuses, quoique moins immédiatement visibles (Béroud, alii, 2008).

En conclusion, plutôt qu'une radicalisation des conflits, les chercheurs mettent en avant un durcissement des rapports sociaux, qui se voit aussi bien dans ces formes de conflits, que dans le fait que les décisions prud'homales sont de plus en plus contestées en appel, dans l'augmentation des sanctions indivi-

duelles dans les entreprises ou les refus de négocier de la part de directions. Ce positionnement permet d'éviter l'isolement de telle ou telle catégorie d'acteurs qui seraient soit les porteurs, soit les victimes de cette violence, et de les relier dans un même continuum de violence et de contre-violence sociale. Ils notent que sur ce point la financiarisation et la mondialisation de l'économie ont remis en cause certaines logiques, qui peuvent expliquer ce durcissement des rapports sociaux. Jusquelà, l'augmentation du profit appuyait les revendications salariales des salariés et l'absence de profit conduisait à des suppressions d'emplois générant des revendications de défense de l'emploi. À présent, même si l'entreprise dégage des bénéfices, les emplois peuvent être remis en cause en raison de menaces de délocalisation ou de logiques financières de court terme. Le bouleversement de ces repères a ainsi brouillé les liens entre les cycles de production et conflits ainsi que la nature des rapports de force entre les employeurs et les salariés.

Références

Béroud S., Denis J.M., Desage G., Giraud B., Pélisse J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Éditions du Croquant, 2008.

Brochard D., "Conflits du travail : une analyse statistique", in Denis J.M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Éditions la Dispute, 2005.

Coutrot T., *Contrôle, conflit et coopération dans l'entreprise : les régimes de mobilisation de la force de travail*, thèse de sciences économiques, Université Paris 1, 1996. Fillieule O., "On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires", in Pierre Favre et alii (dir.), *L'atelier du politiste*, La Découverte, 2007, p. 215-240.

Giraud B., *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, thèse de science politique, Université Paris 1, 2009.

Giraud B. et Pélisse J., "Le retour des conflits sociaux ?" *La vie des idées*. fr, 6 janvier 2009.

Kergoat J., "Les conflits du travail", in Jacques Kergoat et alii (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, 1998, p. 378-390.

Lagneau E., "Comment étudier la médiatisation des conflits ?" in Denis J.M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Éditions la Dispute, 2005.

Pélisse J., "Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail", *Politix* n° 86, 2009.

Shorter E. et Tilly C., *Strikes in France, 1830-1968*, Londres, Cambridge University Press, 1974.