

Sophie Béroud
Jean-Michel Denis
Guillaume Desage
Baptiste Giraud
Jérôme Pélisse

La lutte continue ?

Les conflits du travail dans la France contemporaine

Collection savoir/agir de l'association **RALSONS**
d'agir

éditions du croquant 

Table des matières

Introduction	7
Encadré 1. L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), une photographie de la situation sociale des entreprises	14
Chapitre I	
Des conflits en baisse ?	19
Une représentation statistique biaisée	19
Des conflits en hausse	24
Encadré 2. Conflits collectifs, individuels, avec ou sans arrêt de travail... De quoi parle-t-on ?	25
Tableau n° 1. Nombre de formes de conflits collectifs par établissement, selon les directions	27
Graphique n° 1. Évolution des formes de conflits déclarées par les représentants de la direction entre 1998 et 2004	29
La reconnaissance du conflit : un enjeu de luttes	29
Encadré 3. La grève : un mal français ?	32
Graphique n° 2. La conflictualité en Europe (JINT pour 1 000 salariés, 2000-2004)	33
Tableau n° 2. Part des établissements concernés par un conflit collectif selon les acteurs (dans les établissements comptant au moins un représentant du personnel)	35
Encadré 4. Distorsion et décalage dans la saisie des événements	39
Chapitre II	
Continuité des luttes ?	
Un paysage moins bouleversé qu'il n'y paraît	41
Des conflits de l'industrie aux conflits du tertiaire ?	43
Une traduction française ?	
L'opposition entre secteur public et secteur privé	46
Encadré 5. La grève, un moyen d'action privilégié dans le public ?	48
Graphique n° 3. Part de la fonction publique de l'État dans le total JINT (en %, 1982-2004)	49

Au-delà de ces clivages, des différences sectorielles importantes	50
Tableau n° 3. Les formes particulières de conflictualité dans le cas du conflit le plus marquant selon les représentants du personnel (RP)	51
Graphique n° 4. Évolution de la proportion d'établissements conflictuels par secteurs	52
La taille, variable déterminante	54
Graphique n° 5. Proportion d'établissements conflictuels par catégories de taille	55
Tableau n° 3. Effectifs des établissements et nombre de recours moyen aux prud'hommes pour 100 salariés (d'après les directions)	57
Graphique n° 6. Formes de conflits collectifs par catégories de taille	58
La présence syndicale, facteur nécessaire mais non suffisant	58
Dès 2002, une recrudescence des conflits salariaux	61
Graphique n° 7. Évolution des thèmes de conflit déclarés entre 1996-1998 et 2002-2004	63

Chapitre III

Du retrait individuel à l'action collective : des frontières poreuses	67
Entre sanctions, prud'hommes et absentéisme : un univers sous tension	71
Tableau n° 4. Pourcentage d'établissements concernés par les différentes sanctions prises par les directions à l'encontre de salariés en 1998 et en 2004	73
Tableau n° 5. Taille des établissements et climat conflictuel	74
Des formes de retrait à la lisière de l'individuel et du collectif	75
Tableau n° 6. Catégorie majoritaire dans l'établissement et absentéisme posant problème	76
Encadré 6. Des différentes significations de l'absentéisme	78
Sur l'articulation entre formes individuelles et formes collectives	79
Tableau n° 7. Répartition des établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflit en 1998 et 2004	80
Encadré 7. Le temps de travail chez Cocoluxe, entre mécontentements individuels et contestation collective	82

Des mots pour éclairer la multiplicité des pratiques dans des contextes conflictuels	84
Les conflits avec ou sans arrêt de travail: sur la place de la grève	87
Tableau n° 8. La distribution des formes de conflits avec ou sans arrêt de travail	88
Tableau n° 9. Proportion d'établissements conflictuels par secteurs d'activité entre 2002 et 2004 selon leurs formes, et évolution depuis la période 1996-1998	90
Chapitre IV	
Conflits et négociations: des réalités imbriquées	95
Une hypothétique opposition entre « culture du conflit » et « culture de la négociation »	95
Quand le conflit et la négociation ne s'excluent pas mais se combinent	100
Graphique n° 8. Proportion d'établissements conflictuels en fonction du nombre de thèmes négociés dans l'établissement et/ou l'entreprise	102
Des liens complexes entre les différents types de pratiques	103
Des institutions représentatives du personnel déconflictualisées ?	106
Encadré 8. Représenter le personnel sans conflit, le parcours d'une élue non syndiquée	109
Management, dispositifs de participation: l'illusion de la domestication ?	112
Tableau n° 9. Dispositifs visant à stimuler la participation des salariés et conflictualité collective	114
Tableau n° 10. Nombre de dispositifs participatifs et conflictualité collective	114
Encadré 9. Quand la DRH doit « gérer » les suites d'une enquête interne	115
Chapitre V	
Entre terrain syndical et travail de terrain	119
Les syndicats dans l'entreprise: une réalité hétérogène	122
Encadré 10. Quand le kart mène au syndicalisme	123

Saisir des pratiques par-delà les étiquettes syndicales	126
Graphique n° 9. Pratiques des représentants du personnel et conflictualité déclarée par les directions	127
Graphique n° 10. Diffusion de l'information par les représentants du personnel et conflictualité collective	128
Tableau n° 11. Pratiques militantes des représentants du personnel et conflictualité dans l'établissement	130
Centralité de l'activité militante « ordinaire »	131
Encadré 11. Une combinaison d'actions juridiques et d'arrêts de travail impensable sans base syndicale	133
Des configurations locales intériorisées par les syndicalistes	134
Encadré 12. Des positionnements inhabituels ?	136
Conclusion	139
Une augmentation de la conflictualité aux multiples significations	139
Pour un autre regard sociologique : saisir les conflits du travail comme des mobilisations collectives	142
« Moderniser le dialogue social » : se déprendre du discours dominant sur l'état des relations professionnelles	145
Bibliographie	151