

PARTIE 5 : INTEGRATION, CONFLIT, CHANGEMENT SOCIAL

CHAPITRE 2 : LA CONFLICTUALITE SOCIALE

Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat.	On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme pathologie de l'intégration ou comme facteur de cohésion ; comme moteur du changement social ou comme résistance au changement. On s'intéressera plus particulièrement aux mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux en mettant en évidence la diversité des acteurs, des enjeux, des formes et des finalités de l'action collective. Acquis de première : conflit.
--	--

1. La diversité des conflits

1.1 Les mutations des conflits du travail

Introduction :

Depuis le 18^e siècle, l'essentiel des conflits sociaux ont porté sur le travail et opposent patronat et syndicat. On peut donc dire que la société industrielle a été marquée par des conflits du travail largement menés par la classe ouvrière.

conflits sociaux : affrontements de groupes sociaux ayant des intérêts opposés.

Pour l'analyse marxiste, centrale dans ce chapitre, la dynamique sociale s'explique par les conflits nés de l'opposition entre deux classes aux intérêts fondamentalement divergents. Les conflits sont donc inhérents au capitalisme et c'est la conscience de classe qui va pousser les ouvriers à la lutte sociale.

a) La classe ouvrière, acteur central traditionnel des conflits sociaux

Longtemps, réprimé, le mouvement ouvrier et les syndicats ont finalement été reconnus. Progressivement, le droit du travail a protégé les salariés et leurs représentants et les conflits ont été encadrés par des instances de négociation.

Du 19^e siècle aux Trente Glorieuses, on assiste à une multiplication des luttes ouvrières qui contribue à la formation d'une forte identité ouvrière et génère l'émergence d'une classe ouvrière.

Le syndicalisme et la grève sont les 1^o actions généralisées prises par le mouvement ouvrier.

A partir du 19^o siècle la classe ouvrière prend conscience de ses intérêts et se dote d'organisations syndicales et politiques qui organisent de nombreuses actions collectives 1895 création de la CGT)

Historique de la grève : Jusqu'en 1864, la grève est un évènement marginal et répréhensible, de 1864 à 1946, c'est un fait social majeur mais il reste toléré.

La loi Waldeck-Rousseau en 1884 est la première à autoriser les syndicats en France.

Le droit syndical va être institutionnalisé dans la constitution de 1946 et généralisé pour l'ensemble des salariés.

Les changements sociaux majeurs qu'a connus la société française au cours des deux derniers siècles sont liés aux grandes grèves et au mouvement ouvrier (journée des 8 heures, repos hebdomadaires, congés payés,...)

La naissance du mouvement ouvrier va donc porter sur une unification autour d'intérêts et d'un projet commun, la défense de valeurs communes (par exemple, la solidarité apparaît comme une solidarité de l'identité ouvrière parce qu'elle provient d'une union pour la lutte) en menant des conflits concernant les conditions de travail (durée, sécurité) les salaires, les droits et les libertés individuelles (droit de grève, droit syndical) ; ce qui finalement porte sur des questions plus larges concernant l'organisation de la société.

Ce sont les syndicats qui organisent les mobilisations sur les revendications professionnelles mais aussi pour des changements sociaux. Le mouvement ouvrier a aussi une représentation dans les partis politiques (PC) (importance de la Révolution russe de 1917)

Ainsi, le mouvement ouvrier va transformer les plus défavorisés en acteur collectif. En ce sens, il a à la fois participé à la formation de « communauté de vie » populaire avec un ensemble de mouvement, d'organisation d'association assurant l'intégration des travailleurs, mais il a aussi été un acteur essentiel de

la formation de l'Etat-Providence car il a participé à la constitution d'un ensemble de droits sociaux.

b) Institutionnalisation des conflits du travail et des syndicats

Une fois le droit syndical inscrit dans la loi (reconnue par les institutions, institutionnalisé), au cours de la 1^o moitié du 20^o siècle, on assiste à une institutionnalisation des conflits, dans le sens où la loi fixe les règles pour encadrer les conflits qui sont reconnus comme inévitables et dans le sens où les conflits passent de plus en plus par les syndicats, qui sont de plus en plus nombreux, et deviennent les orchestres des conflits autour de mots d'ordre précis.

Rappel : les syndicats sont des associations de loi 1901, un **syndicat** est un groupement associant des personnes exerçant leur activité dans une même branche de métier ou dans un même secteur d'activité, visant à assurer la défense de leurs intérêts professionnels et de leurs conditions de travail. Ils peuvent être classés par métiers (fédération) et ont un cadre régional, départemental, local.

Pendant les 30 Glorieuses, on assiste à une institutionnalisation des syndicats, c'est-à-dire qu'ils deviennent des partenaires obligés de toute négociation (1936 les accords de Matignon favorise les conventions collectives, 1946 réaffirmation du rôle du délégué du personnel dans les entreprises, ...)

Ainsi, non seulement les syndicats participent à l'organisation des conflits, mais leur rôle est reconnu par les institutions dans l'organisation régulière de négociations et dans la gestion des institutions mises en place pour défendre les intérêts des travailleurs (comité d'entreprise, Prud'hommes, Sécurité sociale, ASSEDIC UNEDIC,...)

Ainsi, les syndicats n'apparaissent plus seulement comme un instrument de luttes et de revendications, mais aussi comme un acteur (une forme) de régulation sociale.

Avec l'institutionnalisation des syndicats, le risque est que les militants syndicaux devant plus s'impliquer dans la gestion paritaire, ils sortent de l'activité professionnelle et tombent dans le carriérisme syndical. Le risque est alors aussi un éloignement des syndicats par rapport à leur base, les décideurs n'étant plus reliés au terrain. Cette difficulté peut être aujourd'hui encore accrue par le fait que les syndicats ont de plus en plus une dimension et une action européenne.

c) Comment expliquer le recul du mouvement ouvrier ?

Le mouvement ouvrier est caractérisé par deux éléments :

- Les conflits desquels il est à l'origine sont centrés sur le monde du travail
- Le mouvement est institutionnalisé au travers d'un acteur central, les syndicats

-Le constat : une réduction du nombre de conflits du travail et des syndicats moins puissants

- Le nombre de journée non travaillées pour cause de grève est 10 fois moins important en 2005 qu'en 1975.
- Les conflits sont de moins grande ampleur, ils sont plus localisés, le type de revendications a changé

Les conflits du travail sont de plus en plus restreints à une catégorie de salariés, il y a moins de grand rassemblement autour d'objectifs communs sur les conditions de travail et de plus en plus de conflits catégoriels (cheminots, enseignants, salariés de la sidérurgie, ou salariés de telle entreprise)

Les revendications portent sur les salaires et les questions de l'emploi et moins sur les conditions de travail.

Rem : On peut nuancer cette analyse en mettant en avant le fait que les grèves ne sont pas la seule forme que prennent les conflits du travail.

-On observe une chute du taux de syndicalisation, il est trois fois moins important en 2005 (8% des salariés sont affiliés à un syndicat) qu'en 1950 (25% des salariés étaient affiliés à un syndicat).

La situation de syndicats en France est paradoxale : en effet la présence syndicale est assez forte (35% des salariés sont dans une organisation productive où il y a une présence syndicale) mais le taux de syndicalisation est faible.

La structure syndicale existe mais il y a peu d'adhérents et encore moins de militants (participation active au syndicat).

Cet affaiblissement des syndicats est défavorable aux salariés car les négociations se font de plus en plus au niveau local et individuel, et ainsi les salariés ont moins de poids dans le rapport de force. Les accords d'entreprise sont en général moins favorables que les accords de branches et c'est d'autant plus le cas dans les petites entreprises.

Les syndicats gardent néanmoins un rôle important dans les négociations collectives, dans la gestion des institutions du travail (assedic,...). Ils sont aussi actifs en ce qui concerne les formes de conflits du travail alternatives à la grève.

-Explication : Une mobilisation moins forte du fait du déclin de l'identité ouvrière et de la montée de l'individualisme

On peut mettre en évidence deux types de causes à ce recul du mouvement ouvrier : les causes internes au monde du travail et les causes externes au monde du travail.

Les causes internes

- **L'évolution de la structure de l'appareil productif** : la double évolution désindustrialisation d'un côté et tertiariation de l'autre est défavorable au mouvement ouvrier. En effet l'industrie était un bastion des syndicats et de la lutte ouvrière. Avec la perte d'importance de l'industrie, on voit se réduire aussi l'effectif de la PCS ouvrier, or ils étaient un acteur central de la lutte. Le secteur qui se développe est beaucoup propice l'action collective, notamment parce qu'il est constitué de nombreuses petites entreprises et nous avons vu que dans ce type d'entreprise la mobilisation est moins forte. Cela s'explique aussi parce que dans ce secteur très diversifié il n'existe pas de réelle identité de groupe (contrairement au monde ouvrier), il n'y a pas de conscience de classe chez les employés.
- ***L'évolution de la gestion de la main d'œuvre** : la précarisation du travail, le recours massif à la sous-traitance, l'individualisation des salaires et la montée du chômage sont autant d'éléments défavorables à la mobilisation parce qu'ils restreignent la formation d'une identité collective (un collectif de travail) et ils donnent un poids plus importants aux risques de la mobilisation

-les causes externes

- **L'évolution de la gestion des syndicats** : l'institutionnalisation des syndicats joue en partie en leur défaveur en effet cela tend à éloigner les responsables syndicaux de la base, des ouvriers, ce qui leur fait perdre de leur légitimité auprès des salariés.
- **L'impact de la moyennisation de la société** : la hausse du niveau de vie, la réduction des inégalités, le développement des classes moyennes au détriment de la classe ouvrière, sont autant de facteurs démobilisateurs. En effet cela tend à affaiblir l'identité de classe (cf. Chapitre précédent et problématique sur l'existence de classe) qui est un élément central dans l'explication de l'existence d'actions collectives
- **L'impact de la montée de l'individualisme** : parallèlement à la moyennisation les valeurs de la société ont évolué et la réduction des inégalités a favorisé la montée de l'individualisme. Or nous l'avons vu en introduction, si les individus raisonnent en étant guidés par une logique individualiste la plupart du temps ils n'ont pas intérêt à se mobiliser

(paradoxe d'Olson). Cela d'autant plus vrai que le fonctionnement des syndicats français est collectif c'est-à-dire que tous les salariés bénéficient des avantages obtenus par le biais des syndicats d'où le développement des comportements de passager clandestin (free rider).

Le recul du mouvement ouvrier explique les changements des formes de conflits.

1.2 Des conflits sociétaux aux acteurs, enjeux et formes différentes

Les conflits sociaux n'ont pas disparu, ils se sont transformés. On peut identifier dans les sociétés contemporaines des conflits qui sont moins centrés sur le travail, mais sur d'autres enjeux et qui mettent en œuvre de nouveaux acteurs. Cependant, avec le retour de la crise économique, il semble que les conflits du travail reviennent au devant de la scène avec à leur tête les syndicats, qui restent des acteurs importants des mouvements sociaux. => les NMS n'ont pas remplacé les conflits du travail traditionnels.

a) De nouveaux acteurs :

Ce qui est nouveau est que :

-ces nouveaux acteurs se réunissent sur une base commune pour lutter pour des intérêts collectifs qu'ils jugent à l'ensemble de la société. Ce qui les rassemble n'est donc pas une appartenance de classe, mais une cause commune. (Environnement, droit des femmes,...)

-ces nouveaux acteurs se réunissent plutôt sur des structures éphémères, qui ne se forment que pour un moment particulier de lutte collective et qui ne sont pas dépendant des structures syndicales traditionnelles : plutôt des « collectifs », des « coordinations » ou des associations.

-ces nouveaux acteurs font souvent appel à des personnalités célèbres qui font office de catalyseur (ex Coluche pour les Restos du cœur, puis les enfoirés, Sidaction,...)

b) De nouveaux enjeux

-Selon A. Touraine, les NMS, qu'il appelle « mouvements culturels », ne concerne plus majoritairement la sphère du travail, de la production et de l'économie ; ils portent surtout sur des grandes valeurs, sur la culture et sur des pratiques sociales.

En effet, l'élévation du niveau de vie conduirait les nouvelles générations à un moins grand attachement aux valeurs matérialistes et les revendications seraient alors plus qualitatives, plus globales, plus symboliques :

Défense des Noirs (US) mouvement pacifiste, écologiste, féministe, défense des consommateurs (consumérisme) défense des minorités (Beurs, homo...) défense des droits fondamentaux (DAL, sans-papiers,...)

On peut regrouper deux grandes catégories de NMS :

-des mouvements centrés sur des catégories concrètes et concentrés sur des intérêts particuliers (corporatistes) ou qui sont menés par des catégories dévalorisées du corps social (étudiants, sans -papiers)

-des mouvements qui reposent sur la revendication de valeurs globales et diffuses (mouvement écolo ou alter mondialisme) que l'on peut qualifier de post-matérialistes

c) De nouvelles stratégies

-La particularité des NMS est la méfiance par rapport aux organisations traditionnelles. Ils essaient de proposer de nouvelles formes d'organisation, en

favorisant la structure décentralisée en réseau et en construisant un espace d'autonomie avec plus de place aux initiatives locales et individuelles.

-Internet devient un outil central dans la coordination des actions, dans la mise en commun, mais aussi comme source et moyen d'information et de diffusion de l'idéologie.

-L'objectif est aussi avant tout d'occuper l'espace public en utilisant les medias comme véritable contre-pouvoir (ex OGM), pour faire pression sur l'opinion publique et sur les pouvoirs politiques et pour rechercher une certaine légitimité.

-Les formes d'action collective privilégiées sont alors souvent plus protestataires (voir violentes), plus médiatiques et utilisent plus souvent Internet (pétition) : boycott de certains produits, occupation de locaux, destruction matérielle....

2. Les conflits, pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion ?

2.1 Comment expliquer que des individus se regroupent pour mener une action collective ?

Action collective : Action commune menée par plusieurs personnes en vue d'atteindre un certain objectif commun.

conflits sociaux : affrontements de groupes sociaux ayant des intérêts opposés.

Cela sous entend donc une action concertée (les individus qui y participent ont conscience d'agir ensemble) qui est guidée par un ou des objectifs communs.

- Les actions collectives peuvent concerner le monde du travail ou pas (mouvement ouvrier/mouvement homosexuel)

- Les actions collectives peuvent concerner la défense d'intérêts particuliers ou toucher toute la société (groupes de pression/mouvement écologiste)
- Les actions collectives peuvent être protestataire ou non (action visant à informer la collectivité/grève, émeute)

Parmi les multiples formes d'actions collectives on peut mettre en évidence une forme particulière : **le mouvement social**

- Un mouvement social est une action collective de grande ampleur qui touche la société dans son ensemble
- Un mouvement social est une forme d'action collective protestataire

Mouvement social (Alain Touraine) : Mobilisation qui répond à trois grands principes fondamentaux

- Un principe d'identité : le mouvement doit avoir conscience de sa spécificité, des intérêts, des idées qui regroupent les individus qui le composent.
- Un principe d'opposition : le mouvement est soudé grâce à une opposition à un adversaire, les actions menées sont protestataires.
- Un principe de totalité : c'est un mouvement de grande ampleur qui vise à faire évoluer la société. Le mouvement a conscience de la portée de son action en termes de changement social

En conclusion, tous les mouvements sociaux sont des actions collectives mais toutes les actions collectives ne sont pas des mouvements sociaux. Les mouvements sociaux sont une catégorie particulière des formes que peut prendre une action collective.

Comment expliquer que des individus se regroupent pour mener une action collective ?

- La nécessité d'une identité collective (intérêts communs dont on a conscience)

On l'a vu ce qui explique l'action c'est la volonté d'atteindre un objectif commun. Cela sous entend que les individus qui composent le groupe qui mène l'action est conscience de partager un objectif commun (intérêt, idée,...), et qu'ainsi il se crée une identité collective au travers de cet objectif. Donc un groupe qui se

mobilise est un groupe qui regroupe des individus qui sont unis par des intérêts communs.

- L'existence de l'identité collective ne suffit pas (**paradoxe d'Olson**) il faut que l'identité collective pousse le groupe à se mobiliser (importance de la cohésion du groupe)

La présence d'intérêts communs et même la conscience de partager des intérêts communs ne suffit pas pour qu'une action collective soit menée. Il faut que ses intérêts communs poussent les individus du groupe à se mobiliser.

Le paradoxe d'Olson montre que la mobilisation collective peut être freinée par la rationalité des agents qui ont intérêt à agir en passager clandestin pour profiter des avantages de l'action collective sans en subir les coûts. Il est donc possible que si tous les membres du groupe suivent ce raisonnement il n'y ait pas mobilisation malgré la présence et le partage d'intérêts communs.

Cependant la logique d'Olson raisonne en termes de coûts/avantages économiques sans tenir compte des coûts et des avantages sociaux (rejet du groupe, valorisation sociale, sentiment d'être utile,...). Les coûts/avantages sociaux seront d'autant plus importants que la cohésion sociale du groupe est forte : les individus peuvent être guidés par d'autres valeurs que l'individualisme (solidarité,...)

2.2 Les conflits sont inhérents à toute démocratie

La société est composée d'une multitude de groupes sociaux en interrelations : ces interrelations s'appellent des rapports sociaux. Cependant les intérêts des différents groupes sociaux peuvent être en opposition ; par conséquent les rapports sociaux entre les groupes peuvent être conflictuels. La vie en société implique donc l'existence de conflits sociaux qui opposent les différents groupes sociaux entre eux, c'est-à-dire des affrontements entre les groupes sociaux opposés par leurs intérêts, leurs positions sociales, leurs idées,.... L'analyse des classes de Marx est un exemple d'analyse en termes de conflits sociaux puisqu'il explique la structure sociale au travers d'un conflit central entre prolétaires et capitalistes. Pour Marx, les conflits sociaux sont inhérents à toute société capitaliste.

-Parce qu'ils reflètent la libre-expression des opinions et les débats d'idées, la démocratie repose sur les conflits. D'ailleurs, dans les sociétés contemporaines, les périodes de consensus social sont rares et sont souvent concomitantes à l'immobilisme.

-Dans les sociétés ouvertes et peu rigides, l'expression des conflits a pour fonction de stabiliser les relations sociales, parce qu'il permet l'expression des revendications rivales. Ainsi, la société peut améliorer ses structures.

-Seule la violence d'un conflit qui menace de désagréger le lien social est le reflet de la rigidité du système social

-Ce n'est pas lors le conflit en tant que tel qui va être une menace, mais la rigidité du système qui ne permet pas aux revendications de s'exprimer comme autant de signal d'alerte et qui engendre l'accumulation des rancœurs et l'aggravation des clivages.

Ainsi, le conflit peut être une forme d'intégration sociale.

Les conflits peuvent apparaître comme une des conditions du maintien et de l'évolution du système social, à condition que la régulation des conflits permette au système social d'intégrer les conflits.

2.3 Les conflits peuvent être vus comme une forme de dérèglement du lien social

Mais les conflits peuvent être vus comme une forme de dérèglement du lien social : ainsi, pour Durkheim, le conflit est lié à un dysfonctionnement social lié à la division du travail : les classes sociales ne sachant plus quelle est leur place et leur perspective.

C'est parce que les individus ne trouvent pas de moyens conventionnels d'exprimer leurs revendications qu'ils passent par l'intermédiaire d'un conflit social.

Le conflit peut aussi être le reflet que certains groupes sociaux ne sont pas en cohérence avec le reste de la société, soit parce qu'ils ont été mal socialisés, soit parce que leurs intérêts sont fondamentalement antagonistes (Marx).

3. Les conflits, moteur du changement ou résistance au changement social

3.1 Les conflits sociaux peuvent être un moteur du changement social

Les mouvements sociaux à travers les conflits sociaux ont réussi à obtenir des modifications de la législation dans un sens qui leur étaient favorables.

Par exemple, pendant les 30 Glorieuses, le mouvement ouvrier par l'intermédiaire de syndicats institutionnalisés ont réussi à améliorer le droit du travail.

C'est grâce à l'impulsion des mouvements féministes que la loi sur la contraception et l'IV G ont été voté, mais aussi la loi de parité en politique.

Le mouvement antiraciste a incité les politiques à pénaliser les propos racistes, le mouvement homosexuel a participé à la réflexion sur la loi sur le PACS, ...

Ainsi, on peut dire que les conflits sociaux participent au changement social, influence la transformation des comportements sociaux et des modes de pensée, tant par leur pression sur le système politique que dans la participation à la modification des règles et du droit, mais aussi dans leur rôle dans la transformation des représentations sociales et culturelles.

3.2 Le changement social peut générer des conflits

-le conflit peut révéler un changement social latent (ex Mai68)

-ou le changement social peut générer des conflits

Dans ce sens, on peut parler de conflit conservateur qui cherche à empêcher le changement de se produire. (ex réformes des universités)

Parfois, ce peuvent être des conflits corporatistes : qui cherchent à défendre les intérêts d'une profession.

Ainsi, en générant une modification des normes et valeurs traditionnelles, le changement social va entraîner la résistance de groupe d'intérêt.

Historique :

-essor de la révolution industrielle=naissance de la classe ouvrière dans les luttes collectives (résistance à l'industrialisation)

-la crise du taylorisme apparaît lorsque les ouvriers n'acceptent plus l'intensification des cadences et la déshumanisation des tâches. Ils obtiennent une hausse des salaires (fordisme)

-la crise du fordisme apparaît lorsque les hausses de salaires ne viennent plus compenser les conditions de travail (toyotisme offre la polyvalence)

-les mutations actuelles du travail : flexibilisation, précarisation génèrent de nouveaux conflits dont certains restent centrés sur le travail, d'autres moins (ex DAL)