

## **Atelier 15**

### **Analyser les (dis)continuités de la conflictualité au travail : un objet délaissé par la sociologie de l'action collective**

**Responsables scientifiques :**

**Baptiste Giraud (ATER en science politique, Université Paris 1/CRPS - UMR 8057)**

**baptistegiraud@hotmail.com**

**Sophie Bérout (MCF en science politique, Université Lyon 2/TRIANGLE - UMR 5206)**

**sophie.beroud@unvi-lyon2.fr**

### **Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement**

La communication ici proposée s'inscrit dans la suite problématique d'une réflexion menée depuis plusieurs années sur l'évolution de la conflictualité au travail (Denis, 2005). L'hypothèse qui sert de fil conducteur à cette recherche est que l'on assiste moins aujourd'hui à un déclin de la conflictualité au travail qu'à sa transformation. Les résultats fournis par l'édition 2002-2004 de l'enquête REPONSE semblent quelque peu conforter ce point de vue (Carlier, Tenret 2007). Ils révèlent que la conflictualité du travail s'est accrue depuis la précédente édition datant de 1998 (les conflits collectifs représentent 30% des établissements d'au moins 20 salariés contre 21% six ans auparavant) et qu'elle s'est également en partie transformée (moins de grève de plus de deux jours et davantage de conflits sans arrêt de travail sous des formes diversifiées, mais aussi montée des conflits individuels et des sanctions). Ceci étant, cette conflictualité se développe à partir d'une situation a priori paradoxale : celle d'une désaffection (de plus en plus ?) marquée des salariés à l'égard de leurs représentants. En effet, non seulement le taux de syndicalisation, qui s'était stabilisée durant la décennie 90, est reparti à la baisse, mais les salariés expriment une attitude de grande ambivalence à l'égard de la représentation collective. S'ils continuent de participer massivement aux élections professionnelles et manifestent toujours des attentes fortes vis-à-vis de leurs représentants, leur retrait par rapport à ces derniers et aux relations sociales dans l'entreprise semble s'être renforcé (Amossé, 2006). Dans ce cadre, notre objectif est de tenter de comprendre cet apparent désajustement entre cette posture de retrait voire de doute montrée à l'égard des représentants du personnel et des syndicalistes – les salariés déclarant majoritairement ne pas s'adresser à eux en cas de problème et être septique quant à leur efficacité – et l'augmentation des conflits collectifs. Car ceux-ci concernent davantage de salariés (les établissements ayant connu un conflit collectif au cours des années 2002-2004 employaient 47,2% des salariés couverts par le champ de l'enquête contre 38,8% en 1996-1998) et sont plus nombreux dans les établissements où les représentants du personnel et surtout les délégués syndicaux sont présents (Carlier, Tenret, 2007). L'exploitation du volet salarié de l'enquête REPONSE devrait nous permettre de savoir s'ils y ont participé également davantage et si leur engagement a été modulé selon la forme du conflit (avec arrêt ou sans arrêt de travail). Sans qu'il nous permette une montée en généralité, le traitement des questions relatives « au conflit le plus marquant » du volet consacré aux représentants de direction et du personnel devrait également nous apporter des éléments de compréhension. Plusieurs pistes, qu'il nous faudra creuser, valider ou infirmer, peuvent déjà être spontanément énoncées : celle de la désarticulation syndicats/salariés (Bérout, Mouriaux, 2005), de l'instrumentalisation des seconds par les premiers, de l'engagement plus distancé et

maîtrisé des salariés dans les conflits collectifs - déjà souligné lors de la précédente édition de l'enquête (Furjot, 2002), etc.

***The Workforce, its Representation and Collective Action : From Stand-Off to Engagement.***

*The commentary here proposed is part of the debate that has followed the study made for several years past on the development of industrial disputes (Denis, 2005). The hypothesis on which this is conducted is that what we are witnessing less to-day is not so much a decline in conflict at work as its transformation. The results provided by the 2003-2004 edition of the Réponse inquiry seem to support this point of view (Carlier, Tenret, 2007). These show that industrial disputes have increased since the previous edition of 1998, taking place in 30% of establishments with a workforce of more than 20 as against 21% in the previous six years, and that these have been somewhat changed in substance – fewer strikes that last more than two days, and, what is even more the case, disputes in different forms where there is no stoppage of work, as well as individual disputes and sanctions. This being so, this form of conflict has developed from a state of affairs that is a priori a paradox: that is, a marked disaffection (perhaps increasing) by the workforce vis-à-vis their representatives. This is shown both by the fact that the rate of unionisation, which had stabilised during the 1990s, has fallen again, and also that the workers now express a very ambivalent attitude to collective representation. If they continue to take part in great numbers in professional elections, and always show keen expectations with regard to their representatives, their withdrawal with respect to the latter and also to social engagements within the establishment seem to have become stronger (Amossé, 2006). Within this framework, our aim is to try and understand this apparent mismatch between this attitude of disengagement (not to say doubt) shown with respect to the representatives of the personnel and the trade union officials – the workforce deciding in the majority of cases not to approach them when problems arise, and being sceptical as to their effectiveness – and the growth in group disputes. For these concern more and more of the workforce (the firms experiencing a general industrial dispute in the course of 2003/2004 employed 47.2% of the workforce covered in the field of inquiry against 38.8% in 1996/1998) and are more numerous in the establishments where workers' representatives and above all trade union officials are present (Carlier, Tenret 2007). The coverage in the section concerning employees in the Réponse inquiry should let us know if they also further participated and if their engagement was modulated according to the type of dispute (with or without stoppage of work). Even if it does not give us an overall picture, the coverage of allied questions 'as to the most serious dispute' in the section devoted to the representatives of the employers and of the personnel should equally afford us elements of understanding. Further lines of inquiry which we must explore, either to validate or invalidate our ideas, can already be discerned without further ado: that of the disconnection between the unions and the workers (Béroud, Moriaux, 2005), of the exploitation of the second of these by the first, of the engagement more remote and controlled by the workforce in general disputes, already emphasised from the previous edition of the inquiry (Furjot, 2002), and so on.*

## **Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement**

La communication ici proposée s'inscrit dans la suite problématique d'une réflexion menée depuis plusieurs années sur l'évolution de la conflictualité au travail (Denis, 2005). L'hypothèse qui sert de fil conducteur à cette recherche est que l'on assiste moins aujourd'hui à un déclin de la conflictualité au travail qu'à sa transformation. C'est ce que révèlent notamment les résultats fournis par l'édition 2004-2005 de l'enquête REPONSE.<sup>1</sup> Ceux-ci manifestent non seulement une hausse de la conflictualité depuis la précédente édition datant de 1996-1999, mais également une évolution de ses formes, à travers une nette augmentation des conflits sans arrêt de travail. Ces formes ne se réduisent pas à un simple habillage ; elles matérialisent une cristallisation particulière du lien entre l'individu et le collectif (Simmel, 1981). En l'occurrence, ce changement de forme traduit une transformation sous contrainte de la conflictualité au travail, c'est-à-dire à un redéploiement des modes de mobilisation dans des univers productifs où le rapport de force est de plus en plus difficile à construire et ne passe plus forcément par le moyen privilégié de la grève (Bérout & al., 2007). Il n'est pas non plus sans lien avec le contexte des relations professionnelles dans lequel il s'inscrit, marqué par une situation paradoxale : celle d'une part du renforcement du dialogue social dans les entreprises, celle d'autre part du décalage croissant des salariés avec leurs représentants. Dans ce cadre, notre objectif est de tenter de comprendre cet apparent désajustement entre cette posture de retrait voire de doute montrée à l'égard des représentants du personnel et des syndicalistes et l'augmentation des conflits collectifs. Celui-ci est en effet surprenant car il contredit a priori les savoirs admis sur les conflits collectifs. Parmi eux, le fait que les salariés doivent disposer d'une capacité d'organisation collective et qu'agisse auprès d'eux un tissu de militants actifs et expérimentés pour qu'une lutte puisse se déclencher (Kelly, 1998). On savait déjà que l'appartenance n'était plus un préalable à l'action (Ion & al., 2005) mais les organisations représentatives, dans le monde du travail en tout cas, gardaient encore largement l'apanage de l'initiative, du contrôle et de la direction des luttes collectives. N'est-ce plus le cas ? Assiste-t-on à une remise en cause des fonctions traditionnelles des syndicats, à savoir la transformation des mécontentements en revendications et l'organisation de l'action collective ? Ou plutôt à une mise à distance de la représentation collective de la part des salariés qui ne se traduit pas forcément par leur désengagement mais par leur implication plus déliée ?

---

<sup>1</sup> L'enquête *REPONSE* (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) est une enquête statistique menée par la DARES auprès des directions d'entreprise, des représentants des personnels et des salariés. Son objectif est de comprendre la dynamique des relations professionnelles dans les entreprises, en lien avec les stratégies organisationnelles, managériales et concurrentielles de leur employeur. Le champ de l'enquête est celui des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Elle a donné lieu à trois éditions (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005).

## I Quelques données de cadrage sur l'évolution de la conflictualité et du dialogue social

### I.1 Des conflits collectifs qui augmentent et se transforment

L'enquête REPONSE est riche d'informations sur le thème de la conflictualité. Tout d'abord, elle ne se limite pas aux seuls arrêts de travail et prend également en compte d'autres formes de conflit collectifs : débrayages, grèves du zèle, grèves perlées, manifestations, pétitions et « refus d'heures supplémentaires ». Ensuite, elle offre un regard croisé sur la conflictualité au travail à travers les déclarations des représentants des directions, des personnels et des salariés. Elle permet également une contextualisation de l'environnement (productif, organisationnel, économique, social) qui entoure le conflit collectif jugé le plus marquant par les acteurs interrogés. Enfin, son champ est plus large que celui des statistiques administratives puisqu'il ne se réduit pas au secteur privé et intègre des établissements appartenant à des entreprises publiques et nationales.

Parmi les enseignements fournis par REPONSE sur les conflits du travail, deux nous intéressent particulièrement. Le premier concerne leur évolution globale. Alors que la seule analyse des données administratives à partir des JINT (Journées Individuelles Non Travaillées) témoigne d'une baisse importante de la conflictualité collective au travail (de 999 400 JINT pour la période 1996-98 à 665 300 JINT pour la période 2002-2004), REPONSE fait plutôt état d'une augmentation : 30% des directions d'établissements ont déclaré avoir connu au moins un conflit collectif entre 2002 et 2004 contre 21% entre 1996 et 1998. Cette croissance est d'autant plus significative que le nombre d'établissements de plus de 20 salariés a cru fortement au cours de la même période (+16 points).

**Tableau 1 : Les établissements selon le nombre de formes de conflits collectifs, d'après les représentants de la direction**

Nombre de conflits*	En % d'établissements (questionnaire RD)	
	REPONSE 1996-1998	REPONSE 2002-2004
Au moins une forme de conflits	20,7	29,6
Dont :		
Une forme	11,7	16,5
Deux formes	4,7	7,0
Trois formes et plus	4,3	6,1
Aucune forme	79,3	70,4

Les formes de conflit proposées dans le questionnaire sont les suivantes : débrayage, grève de moins de deux jours, grève de deux jours et plus, grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation et « autres formes de conflits ».

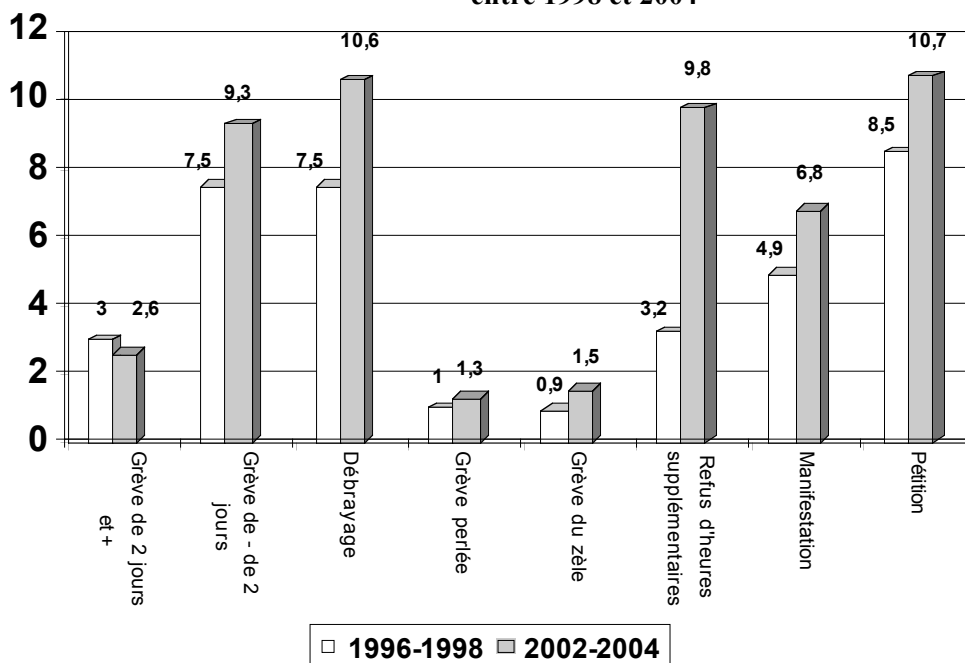
Champ : établissement de 20 salariés et plus. Source : Carlier et Tenret (2007)

Cette hausse, qui concerne aussi bien les formes sans arrêts de travail (pétition, manifestation, etc.) qu'avec arrêts (débrayages et grèves) est qualifiée de « paradoxale » par la DARES (Carlier et Tenret, 2007). En effet, elle ne s'explique pas uniquement par les différences de champs et de concepts entre les deux sources mais aussi par une sous-évaluation administrative des débrayages et des grèves de moins de deux jours, sous-évaluation que la

DARES a d'ailleurs elle-même estimée suite à l'édition 1998 de REPONSE. Ainsi, « sur près de 1000 établissements déclarés conflictuels par les représentants des directions, 84% d'entre eux n'ont fait l'objet d'aucune fiche de début et de fin de conflit sur la période considérée » analyse D. Brochard (2003), qui précise comment le dispositif de collecte s'avère particulièrement discriminant à l'égard des conflits courts : « une taille inférieure à 50 salariés, l'appartenance à une région dont le tissu d'entreprise est dense ou une conflictualité sous forme de débrayages sont autant de facteurs défavorisant le signalement de l'établissement conflictuel par le dispositif administratif ».

Le deuxième enseignement de REPONSE est que la conflictualité évolue dans ses formes. Ainsi, l'augmentation du nombre d'établissements conflictuels sans arrêt de travail (+ 6,9 points) s'avère beaucoup plus prononcée que celle des établissements ayant connu des conflits collectifs avec arrêt de travail (+ 2,4 points). De surcroît, la fréquence du recours à des arrêts de travail de courte durée s'accroît tandis que les grèves de plus de deux jours constituent le seul registre d'action à connaître un léger tassement entre les deux périodes étudiées.

**Graphique 1 Evolution des formes de conflits déclarées par les représentants de la direction entre 1998 et 2004**



Champ : établissements de 20 salariés et plus.  
Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2004, DARES.

De tels résultats indiquent une transformation sous contrainte des pratiques conflictuelles : la difficulté réelle des salariés à se mobiliser et à maintenir la confrontation ouverte dans la durée, compte tenu des « nouvelles formes d'exploitation de la ressource humaine » (Supiot, 2001), n'entraîne pas une diminution de la conflictualité mais un redéploiement vers d'autres modes d'action, pas forcément moins efficaces. Comme le montre, par exemple, la pratique

du débrayage, forme d'action surtout présente dans l'industrie et dans les établissements qui ont mis en place une organisation du travail en flux tendu (Carlier, Tenret, 2007).

## I.2 Un renforcement du dialogue social peu soutenu par les salariés

Cette augmentation des conflits du travail s'effectue dans un contexte de raffermissement du dialogue social. Celui-ci prend essentiellement deux formes corrélées. Celle de la consolidation de la présence des institutions représentatives du personnel dans les entreprises, sous leurs différentes formes, élues ou désignées, syndiquées ou non syndiquées. En 2004-2005, 77% des établissements de 20 salariés ou plus disposent d'une institution représentative du personnel contre 73,5% en 1998-1999 (Jacod, 2007). Cette progression profite en premier lieu aux instances élues, délégués du personnel et délégations uniques du personnel<sup>2</sup>, davantage présentes que les instances désignées, délégués syndicaux, notamment dans les petites entreprises (cf. tableau 2). Globalement, la présence d'institutions représentatives du personnel est plus forte dans les grands établissements (93% des établissements de plus de 50 salariés disposent d'une instance contre 67% pour les établissements entre 20 et 50 salariés ; ce qui signifie également qu'un tiers de ces établissements ne dispose d'aucune représentation collective du personnel, alors que la loi oblige à la tenue d'élections de délégués du personnel dans les établissements d'au moins onze salariés) et dans des secteurs d'activité comme l'énergie, la banque et les assurances (les secteurs les moins dotés en IRP étant les services au particulier, le commerce et la construction).

**Tableau 2 : Présence d'institutions représentatives du personnel (DP, DUP, CE, CHSCT, DS) selon la taille de l'établissement (Jacod, 2007)**

*En pourcentage d'établissements*

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un DP ou d'une DUP		Présence d'un CE ou d'une DUP		Présence d'un CHSCT		Présence d'au moins un DS		Présence d'au moins une IRP(élue ou désignée)*	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés . .	57	63	25	26	15	17	19	23	65	68
50 à 99 salariés . .	74	83	70	72	54	59	45	49	87	89
100 à 199 salariés . .	84	92	88	90	82	84	67	74	96	97
200 à 499 salariés . .	93	93	93	95	92	93	81	88	98	98
500 salariés et plus.	97	96	95	96	96	96	93	97	100	99
<b>50 salariés et plus</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>91</b>	<b>93</b>
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>74</b>	<b>77</b>

\* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS.

Lecture : Sur les années 2004 et 2005, 63 % des établissements de 20 à 49 salariés disposent d'un DP ou d'une DUP et 89 % des établissements de 50 à 99 salariés sont couverts par au moins une instance représentative.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

<sup>2</sup> Créées en 1993 pour simplifier les modalités de la représentation élue du personnel notamment dans les petites et moyennes entreprises, les délégations uniques du personnel sont des instances qui regroupent les mandats de DP et de CE. Comme le montre REPONSE, elles se sont particulièrement développées ces dernières années puisqu'elles couvrent en 2004-2005 28% des établissements de 50 à 199 salariés contre 21% en 1998-1999 (Jacod, 2007).

Celle du développement de la négociation collective puisque entre 2002 et 2004, des négociations autres que salariales ont eu lieu dans 87% des établissements (Amossé, 2006). Si les salaires restent le principal thème de négociation, d'autres se sont particulièrement développés (cf. tableau 3), en lien notamment avec l'obligation légale de négocier.<sup>3</sup>

**Tableau 3 : l'activité de négociation en dehors des salaires (Amossé, 2006)**

*En pourcentage d'établissements*

	Discussion ou négociation dans l'établissement ou l'entreprise		Conclusion d'un accord dans l'établissement ou l'entreprise
	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004	Entre 2002 et 2004
Le temps de travail (durée, aménagement) .....	48,4	55,4	36,4
Les qualifications, classifications, carrières .....	26,3	39,9	16,1
L'emploi .....	31,1	41,8	14,4
Les conditions de travail (sécurité, etc.) .....	46,5	64,3	24,6
La formation professionnelle .....	49,1	63,4	29,3
Les changements technologiques ou organisationnels	-	51,4	17,4
Le droit d'expression des salariés, le droit syndical ...	-	31,9	11,6
L'égalité professionnelle .....	-	30,1	11,8
L'épargne salariale .....	-	34,1	20,3
La protection sociale complémentaire .....	-	45,9	25,8
<b>Ensemble des thèmes (en dehors des salaires) * ....</b>	<b>-</b>	<b>86,6</b>	<b>63,6</b>

\* La négociation sur les salaires a fait l'objet d'un questionnaire spécifique.

Lecture : entre 2002 et 2004, 55,4% des établissements ont négocié sur le temps de travail dans leur établissement ou entreprise.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Comme le laissent entrevoir les processus décrits ci-dessus, l'augmentation de la conflictualité et le renforcement du dialogue social n'apparaissent plus comme des phénomènes contradictoires, l'édition 2004 de REPONSE confirmant, après celle de 1993 (Cézard, Malan, Zouary, 1996) et celle de 1998 (Furjot, 2002), la coexistence de négociations et de conflits collectifs dans les mêmes établissements<sup>4</sup>. Par contre, cette intensification de l'activité institutionnelle dans les entreprises est peu soutenue par les salariés. En effet, malgré une participation électorale qui demeure massive (75%), les liens qu'ils entretiennent avec leurs représentants apparaissent ténus. A plusieurs niveaux : celui de leur engagement tout d'abord, mesuré par le biais de l'adhésion syndicale, qui est toujours aussi basse, voire serait

<sup>3</sup> « Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, il est obligatoire de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail. Depuis 2001, il est également obligatoire de négocier sur l'égalité professionnelle (obligation renforcée en 2006 pour l'égalité salariale entre hommes et femmes) et l'épargne salariale. Depuis 2005, c'est également le cas pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » (Carlier, Tenret, 2007). Les entreprises de plus de 300 salariés sont soumises à des obligations légales supplémentaires concernant les thèmes de négociation. A noter que cette obligation légale concerne également les modalités de désignation de la représentation collective du personnel.

<sup>4</sup> Les variables sont ici une fois encore corrélées. En effet, « les conflits collectifs sont plus nombreux dans les grands établissements où pratique de la négociation collective et implantation syndicale sont plus fortes, notamment dans l'industrie, les transports et les activités financières » (Carlier, Tenret, 2007).

repartie à la baisse après la pause relative des années quatre-vingt-dix (Amossé, Pignoni, 2006). Situé par les représentants de direction à 12% en 1998-1999, le taux de syndicalisation serait tombé à 10,4% en 2004-2005. La lecture du volet salarié de l'enquête REPONSE indique un taux encore plus réduit : seuls 7% des salariés interrogés se déclarent syndiqués (13,1% disent l'avoir été par le passé). Celui ensuite de leur participation aux actions régulières organisées par leurs représentants. Ainsi, 26,9 % seulement des salariés déclarent avoir participé à une réunion appelée par ces derniers (33% disent qu'il n'y en pas eu). Cette faible participation est confirmée par les représentants du personnel qui estiment à 12% les salariés qui passent de façon hebdomadaire au local du CE. Celui de l'information relative à leur entreprise également. En effet, quelque soit le thème (situation économique, évolution de l'emploi, changement technique, possibilités de formation, etc.), les salariés disent en être informés prioritairement par leur direction, leur encadrement ou ne pas en être informés du tout. Dans cette distribution des canaux d'information, les représentants du personnel font quasiment jeu égal avec... les rumeurs. Sauf pour un seul thème, l'évolution des salaires, où ils arrivent en première position. Si l'information ne passe pas entre les représentants du personnel et les salariés, elle ne circule pas mieux dans l'autre sens. Là encore, quelque soit le thème (conditions de travail, absence de promotion ou d'augmentation de salaires, mécontentement avec un supérieur, etc.), les représentants du personnel constituent un interlocuteur secondaire pour les salariés derrière leur direction et leur encadrement : 18% des salariés disent s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de conditions de travail contre 31% à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire (Amossé, 2006). Enfin, dernier signe de cette relation ambiguë : les salariés considèrent la tâche menée par leurs représentants comme nécessaire voire comme indispensable (seuls 42,2% d'entre eux pensent qu'ils peuvent se défendre par leurs propres moyens et 65,9% considèrent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés) tout en exprimant un doute sur leur efficacité (63,1% des salariés estiment que les représentants du personnel n'ont pas d'influence sur les décisions des directions).

## **II Institutionnalisation du dialogue social et autonomisation du conflit social ?**

L'ambivalence montrée par les salariés à l'égard du syndicalisme n'est pas nouvelle. Depuis de nombreuses années, les enquêtes d'opinion montrent que les français sont largement convaincus de son utilité, suscitant à chaque fois des interrogations sur le contraste entre ce jugement et la désyndicalisation massive. D'autant que pendant longtemps, ces déclarations ont également tranché avec la décline des journées de grève, en baisse quasi constante depuis la fin des années soixante-dix. L'idée s'est ainsi progressivement répandue d'une individualisation des relations sociales dans la sphère du travail, marquée par l'attitude de retrait des salariés vis-à-vis du mouvement syndical et de l'action collective. Les derniers résultats fournis par l'enquête REPONSE viennent compliquer un peu la donne. Car, s'ils confirment la distance prise par les salariés avec la représentation collective en général et le syndicalisme en particulier, ils indiquent aussi, comme nous l'avons énoncé plus haut, une progression de la conflictualité sociale. Et celle-ci est d'autant plus notable qu'elle concerne davantage de salariés. En effet, les établissements ayant connu un conflit collectif au cours

des années 2002-2004 employaient 47,2% des salariés couverts par le champ de l'enquête contre 38,8% en 1996-1998 (Carlier, Tenret, 2007). Ces résultats complexifient la compréhension des évolutions en cours. Car, autant la désyndicalisation et le reflux de l'action collective semblaient constituer des mouvements parallèles (même si, comme l'avait remarqué P. Rosanvallon, « le déclin du syndicalisme peut aller de pair avec le retour d'une société socialement plus chaude » car les fluctuations de l'activité revendicative ne s'ajustent pas forcément ni totalement avec celles du mouvement syndical<sup>5</sup>), autant on comprend moins comment se conjuguent cette posture de retrait voire de doute montrée à l'égard des représentants du personnel et des syndicalistes et l'augmentation concomitante des conflits collectifs. Si, de prime abord, les données produites par REPONSE complexifient un peu les choses, elles offrent également un certain nombre d'éléments permettant de saisir le sens de ces évolutions.

Premier constat : la distance manifestée par les salariés à l'égard de la représentation collective n'est pas synonyme de rupture. Dans un contexte de hausse de la conflictualité collective, celle-ci signifierait en effet une progression des conflits « sauvages »<sup>6</sup>. Or, tel ne semble pas être le cas. Les salariés ne sont à l'origine du conflit le plus marquant<sup>7</sup> que dans un quart des cas selon les représentants de direction et les syndicats restent très largement décisionnaires dans l'arrêt du conflit selon eux (par décision syndicale à 80,51%, par les salariés impliqués à 31,01%, par l'ensemble des salariés à 10,39%, par effilochage à 15,81% par décision des représentants élus du personnel à 8,82% - cette question pouvait appeler des réponses multiples). Les représentants du personnel interrogés accordent davantage l'initiative du conflit le plus marquant aux salariés (à 52,28%, 29,3% à tous les syndicats, 16,26% à certains syndicats, 15,96% aux DP, 7,95% aux secrétaires/élus du CE, 2,71% à la DUP – plusieurs réponses possibles). Mais l'importance de ce taux relève surtout, selon nous, du souci exprimé par ces derniers de donner une légitimité démocratique à ces conflits en montrant la forte implication des salariés lors de leur démarrage, pendant leur déroulement et à leur issue (sur ces trois séquences, les représentants du personnel considèrent cette implication plus forte que les représentants de direction). Pour autant, cette importance accordée au rôle des salariés dans les conflits ne doit pas forcément être perçue comme une surévaluation. Comme le remarquait déjà D. Furjot à propos de l'enquête de 1998, ce type de résultats indique non pas une coupure entre salariés et représentants du personnel mais une

<sup>5</sup> P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Levy, 1988.

<sup>6</sup> « Ce qui distingue la grève sauvage de tout autre, c'est qu'elle est déclenchée, gérée ou poursuivie sans l'avis des syndicats et parfois même contre eux », G. Bibes, J. Capdevielle, R. Mouriaux, « Les grèves sauvages en Europe », *L'univers Politique*, 1970, p. 33.

<sup>7</sup> Les volets de l'enquête REPONSE consacrés à recueillir l'avis des représentants des directions et des représentants du personnel sur les relations sociales dans leur entreprise comprennent une série de questions à propos du « conflit le plus marquant », catégorie censée désigner le conflit le plus significatif ou ayant le plus marqué les esprits (sur le plan de sa durée, de son ou ses thèmes, de sa forme, de son intensité, etc.) au cours des trois années couverts par l'enquête. Mais cette catégorie est très difficile à manier car les critères de sélection utilisés par le répondant pour déterminer le conflit choisi sont indéterminés et peuvent être variables d'un individu à l'autre et d'un contexte social à l'autre. D'autre part, un conflit considéré comme marquant peut ne pas être représentatif de la conflictualité « régulière » connu par un établissement. Au total, il est difficile d'étendre les informations recueillies à propos du conflit le plus marquant à l'ensemble de la conflictualité sociale. Ces informations ont surtout une valeur indicative.

participation accrue des premiers dans des conflits qui restent gérés et encadrés par les délégués syndicaux (Furjot, 2002).

Car, autre apport de REPONSE, le développement de conflits reste corrélé positivement au phénomène syndical. Et plus précisément encore, à la représentation syndicale davantage qu'à la représentation élue. En effet, si les conflits sont plus nombreux dans les établissements dotés de représentants du personnel (19% des établissements ayant des représentants élus ont connu au moins un conflit collectif contre 15% pour ceux qui en sont privés), ils le sont surtout dans ceux comptant à la fois des délégués syndicaux et des représentants élus (50%). La comparaison avec la précédente édition de l'enquête est significative : « quand un délégué syndical a été désigné entre les deux éditions de l'enquête, les établissements qui déclaraient rarement un conflit en 1998 (15%) le font davantage en 2004 (40%) » (Carlier, Tenret, 2007). Ces chiffres tirés du volet direction sont globalement corroborés par les salariés (cf. tableau 4).

**Tableau 4 L'expression collective des problèmes individuels (Amossé, 2006)**

En pourcentage de salariés

	En l'absence de représentants du personnel	Uniquement en présence de représentants élus du personnel	En présence d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté (accompagné ou non d'élus)	Ensemble
<b>Quelle forme d'expression collective existe d'après les salariés ?</b>				
Une négociation ou une discussion en 2004	25,4	68,6	88,8	76,3
Un arrêt de travail (grève, débrayage, etc.) au cours de ces trois dernières années (2002,2003,2004)	12,0	15,4	54,5	40,4

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (volet « salarié »), DARES.

Parallèlement, le taux de syndicalisation a également un impact sur la survenue des conflits puisqu'ils n'apparaissent que dans 19,1% des cas dans les établissements où le taux de syndicalisation est inférieur à 5% contre 38,47% dans ceux où la syndicalisation est comprise entre 5% et 10% et 68,39 % pour les établissements où elle excède 11%. Est-ce un résultat tautologique ? Mais si la conflictualité concerne une part croissante des salariés (cf. supra), les salariés syndiqués ont néanmoins tendance à s'engager davantage dans l'action collective que ceux qui ne le sont pas (cf. tableau 5).

**Tableau 5 La participation des salariés aux activités collectives (Pignoni, Tenret, 2007)**

En pourcentage de salariés

	Salariés syndiqués	Salariés non syndiqués
Réunion du personnel	72	31
Conflit collectif sous forme d'arrêt de travail (débrayage, grève...)	60	24
Conflit collectif sous forme de pétition et de rassemblement	54	23

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la direction », « représentant du personnel », « salarié »), DARES.

La présence syndicale dans les établissements favorise le déclenchement des conflits collectifs. Pour autant, elle ne suffit pas. Lorsque l'activité syndicale reste essentiellement d'ordre institutionnel et qu'elle ne s'accompagne pas d'un « travail de mobilisation » (Giraud, 2006) en direction des salariés, le recours à l'action collective sous la forme de l'arrêt de travail est moins fréquent (cf. tableau 6).

**Tableau 6 Pratiques des représentants du personnel et conflictualité déclarée par les directions (Bérourd & al., 2007)**

	<i>Conflictualité de l'établissement selon la direction</i>			TOTAL	% du champ représenté par les modalités en ligne
	établissements conflictuels ayant connu au moins un arrêt de travail	établissements conflictuels n'ayant pas connu d'arrêt de travail	Etablissements non conflictuels		
<b>pratique RP +</b>	26	16,9	57,1	100	42
<b>pratique RP -</b>	8,5	15,8	75,7	100	35
<i>Absence de RP (à titre comparatif)</i>	2,8	12,1	85,2	100	23

*Pratique RP +* = pratique déclarée par le représentant du personnel interrogé au moins une ou deux fois par mois d'une des activités suivantes, ou de deux de ces activités au moins deux à trois fois par trimestre : assemblées de salariés, tournées dans les ateliers, diffusion de tracts et tenue de permanences.

*Pratique RP -* = conditions décrites pour « pratique RP+ » non remplie.

L'enquête REPONSE confirme donc qu'il y a rarement de génération spontanée en matière d'action collective, son développement restant lié à un certain nombre de conditions parmi lesquelles l'existence d'un réseau militant en capacité d'initier et d'organiser la lutte. Par contre, si cette activité syndicale, lorsqu'elle existe, garde une certaine efficacité comme « travail de mobilisation », elle l'a en grande partie perdue en matière de recrutement, confirmant la coupure entre l'action et l'adhésion, entre l'engagement dans l'action et dans des formes de collectif éphémère et l'engagement dans l'organisation, synonyme d'appartenance plus durable (Ion & al. 2005). L'action collective n'étant plus non plus source d'adhésion, son augmentation globale ayant peu ou pas d'impact sur la syndicalisation, ce sont donc deux voies de revivification du syndicalisme qui se tarissent<sup>8</sup>. De fait, lorsque l'on constate que le développement de la négociation d'entreprise a « largement contribué à la progression d'institutions représentatives du personnel, élus ou désignés » (Pignoni, 2007), on marque bien que l'un des vecteurs principaux du développement de la représentation collective, et du syndicalisme, est aujourd'hui surtout d'ordre « rationnel-légal » et ne repose plus, ou plus assez, sur un support sociologique permettant sa régénération.

<sup>8</sup> Classiquement, on distingue trois modes d'insertion au syndicalisme : par héritage (familial ou autre), par socialisation sur le lieu de travail, et suite à un événement exceptionnel, du type mouvement de grève. A ce sujet, R. Mouriaux, *Syndicalisme et politique*, Les Editions Ouvrières, 1985, p. 130-131. L'enquête REPONSE montre à ce sujet que « la présence de délégués syndicaux dans les établissements progresse surtout dans les secteurs où l'ancrage syndical est ancien (Pignoni, 2007).

Second constat : la distance manifestée par les salariés à l'égard de la représentation collective a des impacts sur la forme de la conflictualité sociale, mais en partie seulement. En toute logique, ce désajustement aurait dû se traduire soit par une baisse de la conflictualité globale, les salariés faisant massivement le choix de l'*exit*<sup>9</sup>, ce qui n'est pas le cas, soit par une hausse de la conflictualité individuelle au détriment de l'action collective, celle-ci ne passant pas par le médium syndical. Or, si on assiste bien à une individualisation de la conflictualité, à travers une progression des recours aux prud'hommes (42% en 2004 contre 38% en 1998), une montée des sanctions (en 2004, les directions disent avoir eu recours aux sanctions dans 72% des établissements contre 66% en 1998) et une hausse des refus d'heures supplémentaires (+ 6,6 points entre 1998 et 2004), celle-ci ne s'est pas substituée à l'action collective (cf. tableau 7).

**Tableau 7** (Carlier, Tenret, 2007).

Les établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflits	En % d'établissements	
	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Aucune forme de conflit (ni individuelle, ni collective) .....	28,3	23,0
Présence d'au moins une forme individuelle de conflit, absence de forme collective .....	51,0	47,4
Présence d'au moins une forme collective de conflit, absence de forme individuelle .....	5,0	5,9
Présence d'au moins une forme individuelle et d'au moins une forme collective de conflit	15,7	23,7

Lecture : Dans le tableau B, les établissements ont été classés selon qu'ils ont connu ou non, au cours des trois années précédant l'enquête :

- au moins une forme de conflictualité collective, qu'elle implique un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus), ou pas (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires) ;
- au moins une forme de conflictualité individuelle, c'est-à-dire l'application par la direction d'au moins une des sanctions suivantes : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, incitation à la démission, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction.

Ce tableau ne comprend pas les recours des salariés aux prud'hommes.  
 Champ : établissements de 20 salariés et plus.  
 Source : enquêtes REPONSE 1998-1999 et REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la direction »), Dares.

Dans les secteurs d'activité où la présence syndicale et les traditions de lutte sont faibles, la hausse de la conflictualité est effectivement due à la progression des conflits individuels (le refus des heures supplémentaires a augmenté de 4,9 points dans le secteur du commerce par rapport à 1998 et de 7,5 points dans celui de la construction), plus légèrement aux débrayages, alors que les conflits avec arrêt de travail y restent à un niveau relativement bas (5,2% (+ 1,9 points pour la construction) et 7% (+ 2,3 points pour le commerce). Par contre, dans les secteurs davantage syndicalisés (industrie, finance-immobilier, transport), qui ont également connu une hausse des formes individuelles du conflit, celles-ci ont davantage tendance à se combiner avec les formes collectives, elles-mêmes en augmentation, y compris les « plus classiques » avec arrêt de travail. Le fait qu'il y ait dans ces secteurs, où le fait syndical est ou reste une réalité et où les salariés peuvent donc évaluer son action - davantage que dans ceux du commerce et de la construction où les relations sociales prennent davantage une forme « domestique » (Lepley, 2005) - combinaison et non pas substitution (des formes collectives

<sup>9</sup> « Le mode de la défection est le mode central du marché à l'identique du consommateur qui, lorsqu'il n'est pas content, va voir ailleurs. Du coup, cela permet de faire des économies des processus d'ajustement, des prises de parole et des résolutions des problèmes qu'ils soient d'ordre social ou gestionnaire », P. Veltz, « Le monde réseau : ambivalences et tensions », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit dans le rapport au travail – Une catégorie encore pertinente ?*, Actes du séminaire, 2001-2002, GIP-MIS/DARES, mars 2003 p. 169.

par des formes individuelles) étaye la thèse d'une modification des modes d'engagement. Si, sur le plan de l'action, le modèle n'est plus purement collectif, dont le conflit fordien a été l'archétype (volume important de conflits aux formes essentiellement collectives avec arrêt de travail), nous n'avons pas basculé pour autant dans un modèle individualiste (faible volume des conflits, retrait et/ou conflits individuels) mais plutôt dans celui de l'engagement distancié (niveau moyen à élevé de conflits et combinaison de conflits collectifs et individuels). Sur un plan sociologique, cette distanciation doit être perçue comme une déliaison. Ainsi, les salariés peuvent très bien estimer que les syndicats leur sont utiles et qui leur rendent des services, et cela d'autant plus quand la présence syndicale leur permet de l'évaluer (les salariés disent pouvoir se défendre seuls à 48% lorsqu'ils sont dans des établissements sans présence syndicale et à 34% dans des établissements avec présence syndicale ; ils considèrent que les syndicats leur rendent des services à 57% en cas d'absence syndicale et à 69% en cas de présence – source REPONSE 2004-2005, volet salarié) sans pour autant se sentir liés à eux. Cela ne signifie pas qu'ils ne se sentent plus représentés par eux (ils pensent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés à 48% en cas d'absence syndicale et à 69% en cas de présence – source idem) mais que la nature de la représentation sociale a changé.

La déliaison témoigne de la disparition de la dimension communautaire du syndicalisme, fondée sur l'appartenance et l'identification (Ion, 1996). Cette dimension a historiquement joué le rôle de ciment sociologique entre deux autres de ses fonctions : l'institutionnalisation et l'instrument de lutte, permettant leur agglomération et donnant à la forme syndicale son caractère de « fait social total » (Rosanvallon, 1988). D'où l'impression actuelle de séparation de ses fonctions et ce sentiment de ballottage de la part de salariés qui ne règlent plus, ou plus totalement, leurs conduites sur celle des organisations censées les représenter. Cela ne doit pas conduire à interpréter ce désajustement en termes de rupture mais d'indépendance. Comme le note F. Dubet, la distance subjective entretenue par les individus avec le système ne « signifie pas que l'acteur n'a plus rien à voir avec la société » mais qu'elle « procède de l'hétérogénéité des logiques d'action » dans une société, en l'occurrence dans l'espace social du travail, qui ne forme plus un système social intégré (Dubet, 1994). Cela ne veut pas dire non plus que les salariés sont désormais reliés aux organisations représentatives par de stricts rapports d'usage et d'utilité mais qu'il y a ou peut avoir de leur part combinaison des logiques d'action (utilitaires, stratégiques, affectives, culturelles, etc.). L'idée de désajustement ne signifie donc ni opposition, ni dédain, ni instrumentalisation mais un mouvement d'autonomisation conjointe des individus et des institutions, les actions et orientations des uns et des autres ne s'alignant plus exactement et n'étant « plus réductibles à une logique unique » (Dubet, 1994). L'institutionnalisation du syndicalisme, qu'il ne faut pas entendre ici dans son sens restreint de gestion procédurale et conventionnelle du social mais qui renvoie plutôt à l'idée que les syndicats sont de moins en moins des organisations et de plus en plus des institutions, va ainsi de pair avec l'autonomisation du conflit social, c'est-à-dire avec la montée des exigences d'autonomie des individus dans l'action, qui se traduit notamment par la « personnalisation de leur engagement » (Ion, Ravon, 1998), et le détachement partiel des conflits sociaux des logiques d'organisation.

Au final, l'ensemble de ces déplacements en matière d'engagement et d'action interroge une autre catégorie traditionnellement reliée à la conflictualité sociale : celle de collectif. D. Brochard dans son analyse statistique des conflits du travail à partir de l'édition 1998 de l'enquête REPONSE pose ainsi, en référence aux travaux de T. Coutrot, l'existence des collectifs de travail comme une condition préalable et nécessaire au développement des conflits (2005). J. Ion et B. Ravon qui se sont intéressés à la mobilisation des acteurs sociaux dans d'autres cadres que celui du travail, tentent de montrer au contraire qu'il convient désormais de « penser les liens collectifs autrement que dans les catégories des théories dites de l'action collective », l'engagement des personnes ne s'effectuant plus selon eux à partir de regroupements préexistants (1998). Dans la sphère productive, ces regroupements, sous la forme des communautés professionnelles ou plus informellement des sociabilités collectives, ont quoi qu'il en soit de plus en plus de mal à se maintenir et à résister à l'évolution des organisations de travail modernes et à leurs impacts sur les formes d'emploi. Dans ce cadre, REPONSE montre que si les organisations représentatives de salariés ont perdu une grande partie de leur capacité d'intégration, elles continuent contre toute attente à jouer un rôle moteur dans la construction et la prise en charge de leur expression collective. Mais la question se pose de savoir si elles peuvent rester dans cet entre-deux, en n'assurant plus qu'une partie de leurs fonctions, ou si elles ne doivent pas chercher à redéfinir leur offre organisationnelle et institutionnelle afin de tenter de faire mieux correspondre leur projet de solidarité avec les velléités d'autonomie des acteurs sociaux.

## Bibliographie

Amossé, T., « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses DARES*, n°39.1, septembre 2006.

Amossé, T., Pignoni, M.-T., « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données Sociales – La société française*, 2006.

Béroud S., Carlier A., Denis J.M., Desage G., Giraud B., Pélicie J., « Le changement de visage de la conflictualité en France. Quelques éléments statistiques », *Les mondes du travail* n°3, 2007.

Bibes, G., Capdevielle, J., Mouriaux, R., « Les grèves sauvages en Europe », *L'univers Politique*, 1970, p. 33.

Brochard D., Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, Documents d'études DARES, n° 79, 2003.

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

Dubet, F., *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994,

Carlier A., Tenret E., « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, n° 08.1, février 2007.

- Cézard M., Malan A., Zouary P., « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, 1996, n° 66, p. 19-38.
- Denis J-M., (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, 2005.
- Furjot, D., *De la participation au conflit*, Document d'Etudes DARES, n° 64, 2002.
- Giraud, B., « Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue Française de Sciences Politiques*, vol. 56, n° 6, décembre 2006.
- Ion, J., Ravon, B., « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », *Lien social et politiques*, n° 39, printemps 1998.
- Ion, J., Franguiadakis, S., Viot, P., *Militer aujourd'hui*, Autrement, 2005.
- Jacod, O., « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses DARES*, n° 05.1, février 2007.
- Kelly, J., *Rethinking industrial relations*, Routledge, London, 1998.
- Lepley, B., « La gestion des conflits dans les petites entreprises », in JM Denis (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, Paris, 2005.
- Mouriaux, R., *Syndicalisme et politique*, Les Editions Ouvrières, 1985.
- Pignoni, M.-T., Tenret, E., « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses DARES*, n° 14.2, avril 2007.
- Rosanvallon, P., *La question syndicale*, Calmann-Levy, 1988.
- Simmel, G., *Sociologie et épistémologie*, PUF, 1981.
- Supiot, A., « Revisiter les droits d'action collective », *Droit Social*, n°7/8, juil-août, 2001.
- Veltz, P., « Le monde réseau : ambivalences et tensions », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit dans le rapport au travail – Une catégorie encore pertinente ?*, Actes du séminaire, 2001-2002, GIP-MIS/DARES, mars 2003.

Jean-Michel Denis  
MCF en sociologie Université de Marne La Vallée  
Chercheur au CEE  
Mail : [jean-michel.denis@wanadoo.fr](mailto:jean-michel.denis@wanadoo.fr)  
55 bis rue de la Hacquinière 91440 Bures sur Yvette  
Tel : 01 69 82 95 29